

WeCare4US Studie

opta data | Institut

Forschung und Entwicklung im Gesundheitswesen e.V.



Institut für Zukunftspsychologie
und Zukunftsmanagement

Die Zukunft der Pflege in Deutschland

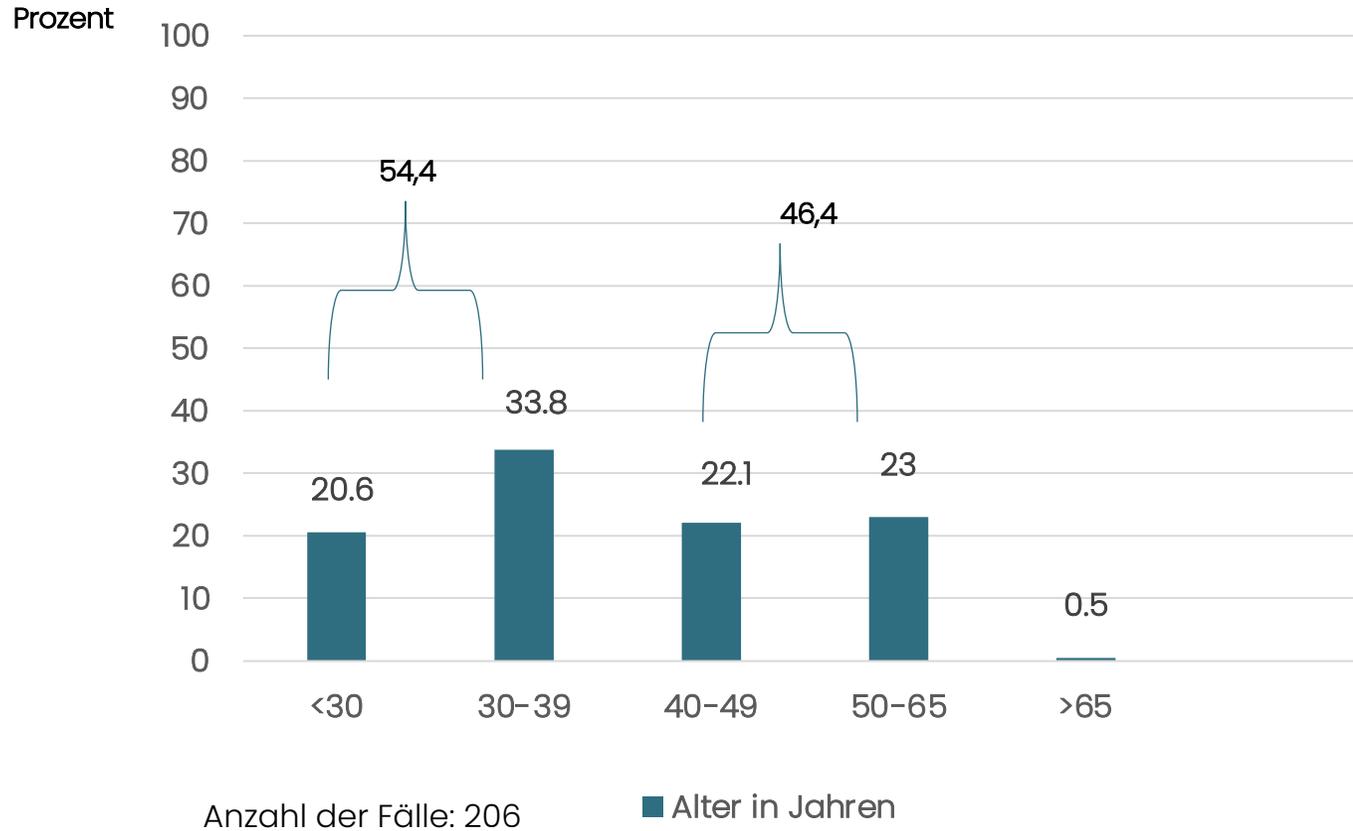
Statistische Auswertung

Dr. Armin Keivandarian Juli 2022

Basisdaten der Erhebung

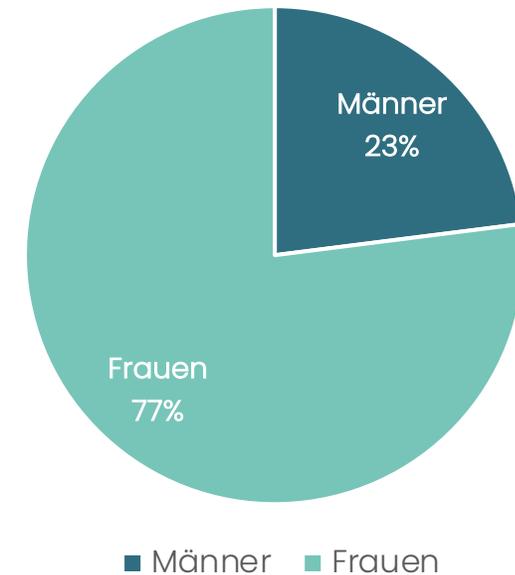
Zielpopulation	Menge aller im Universitätsklinikum Essen angestellten Pflegefachkräfte
Stichprobenumfang	N = 500
Auswahlverfahren	Selbstselektiv, Ansprache und Erinnerungen über motivierende Anschreiben, Flyer, Videos
Erhebungsart (Mode)	CATI (Computer Assisted Telephone Interview)
Anzahl der realisierten Interviews	210
Befragungszeitraum	24.05.2021 - 10.07.2021 (210 Fälle)

Alter

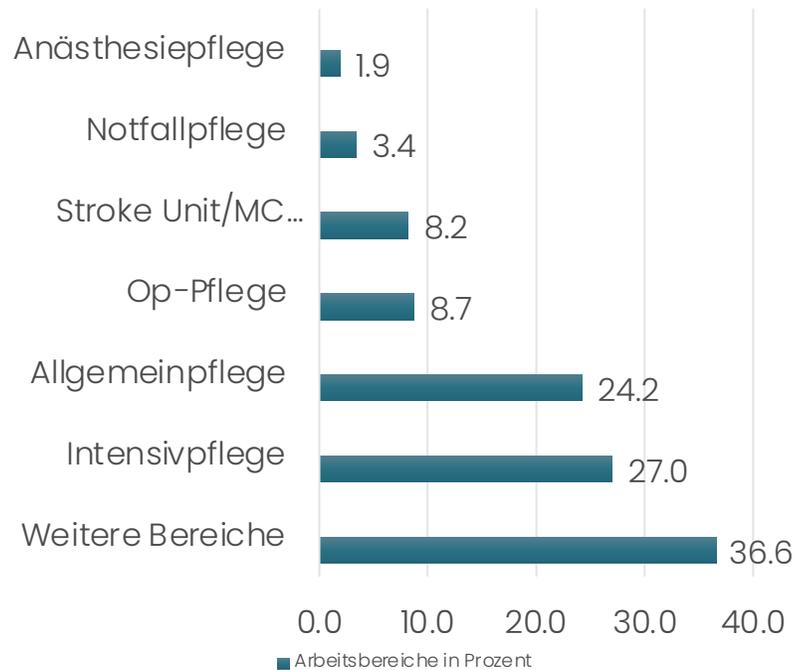


Kommentar:

Die Altersverteilung ist sehr ausbalanciert: 54,4 % sind unter 40 Jahre alt und 46,4 % liegen darüber. 77% der Befragten waren Frauen!



Arbeitsbereiche

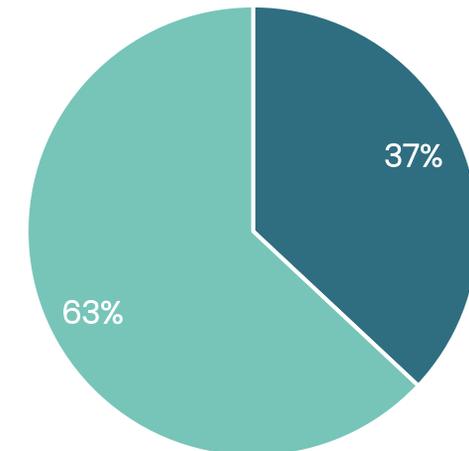


Kommentar:

Über die Hälfte der Befragten waren in der Allgemeinpflege oder der Intensivpflege beschäftigt.

Kommentar:

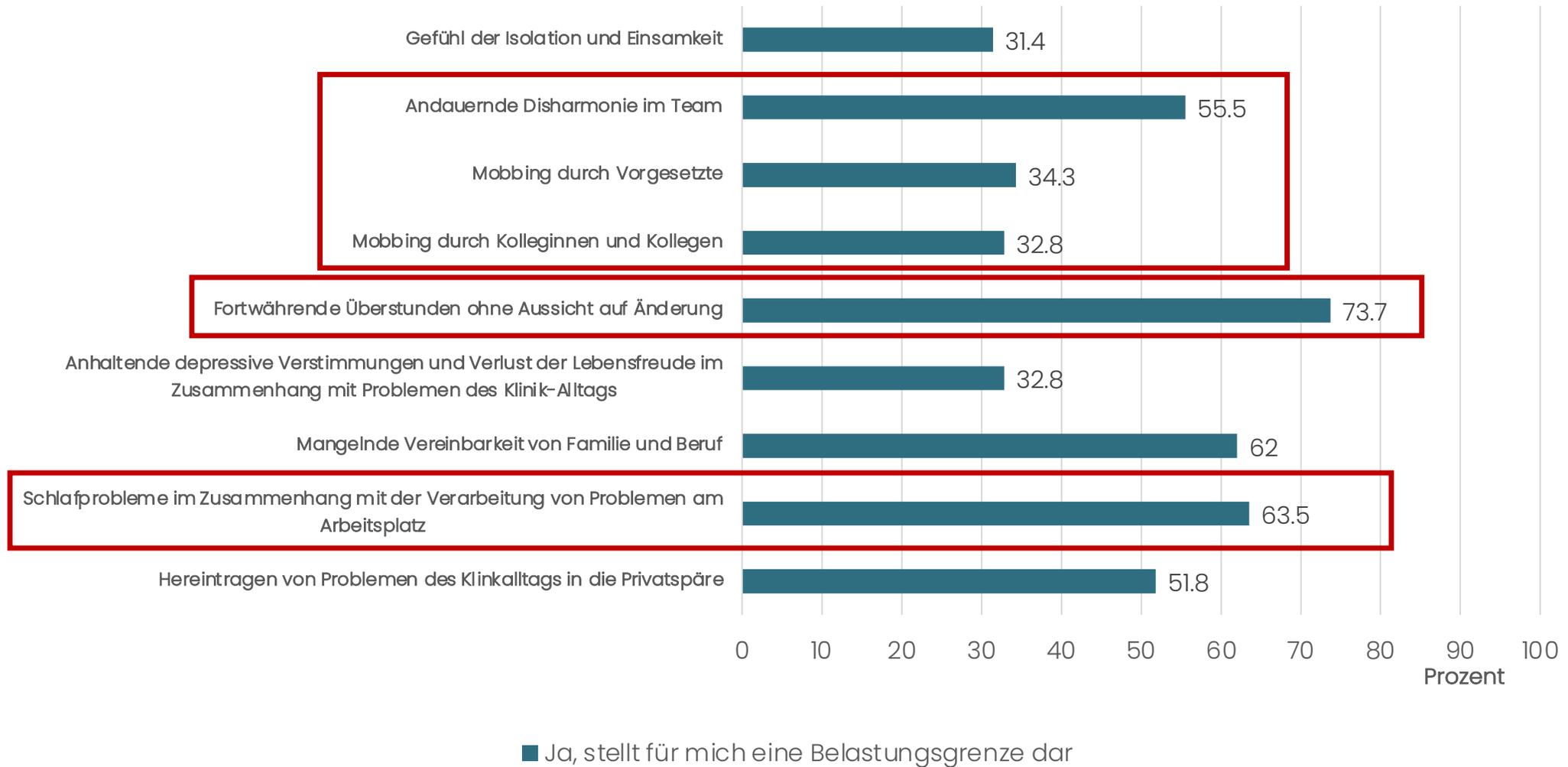
Ca. 1/3 der Befragten hatten nach eigenen Angaben eine Leitungsfunktion.



■ Ja ■ Nein

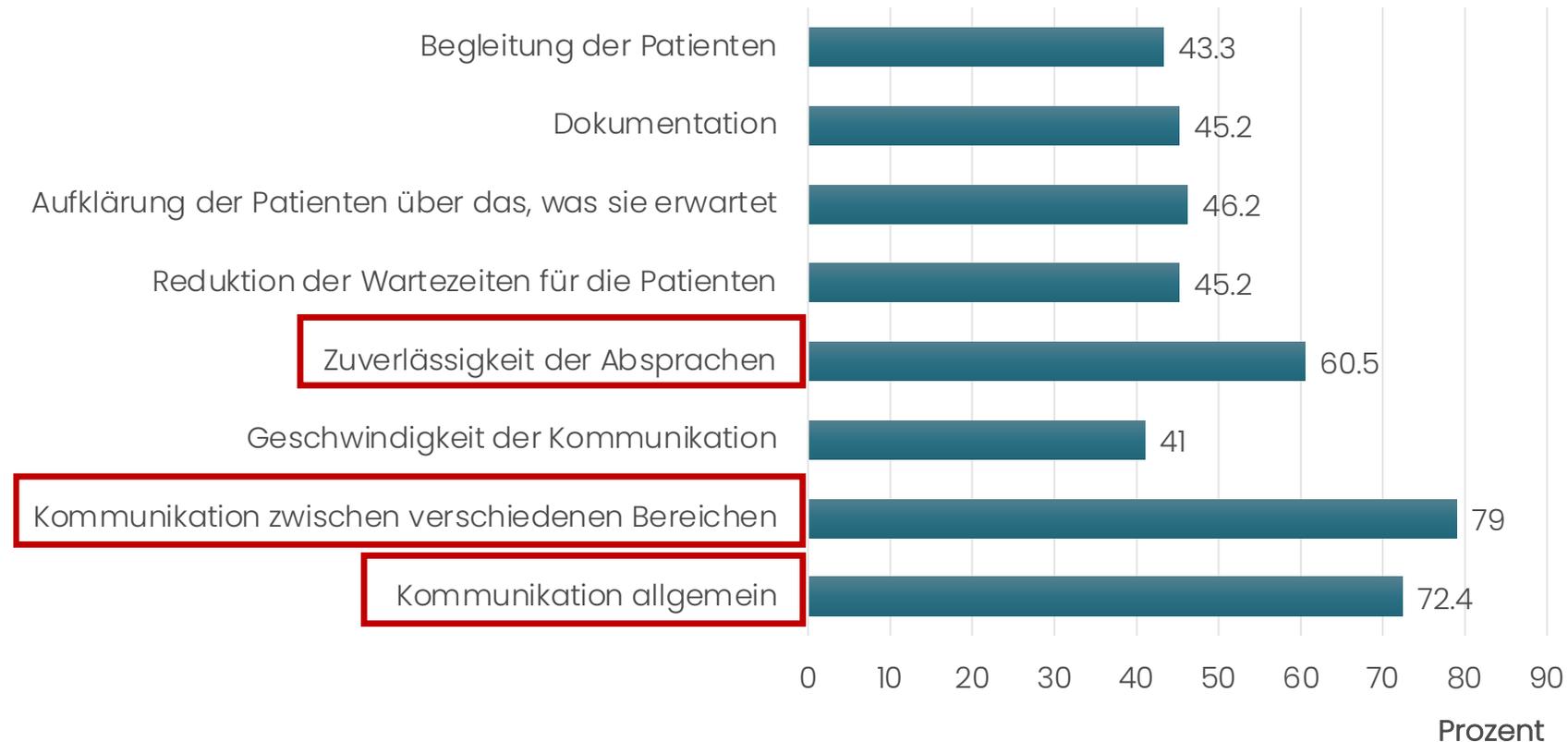
Anzahl der Fälle: 207

Belastungsgrenzen



Zusammenarbeit mit anderen Arbeits- Funktions- und Klinikbereichen

Wenn Sie einmal konkret an die Zusammenarbeit mit anderen Arbeits-, Funktions- und Klinikbereichen am Patienten denken, was müsste verbessert werden?



Kommentar:

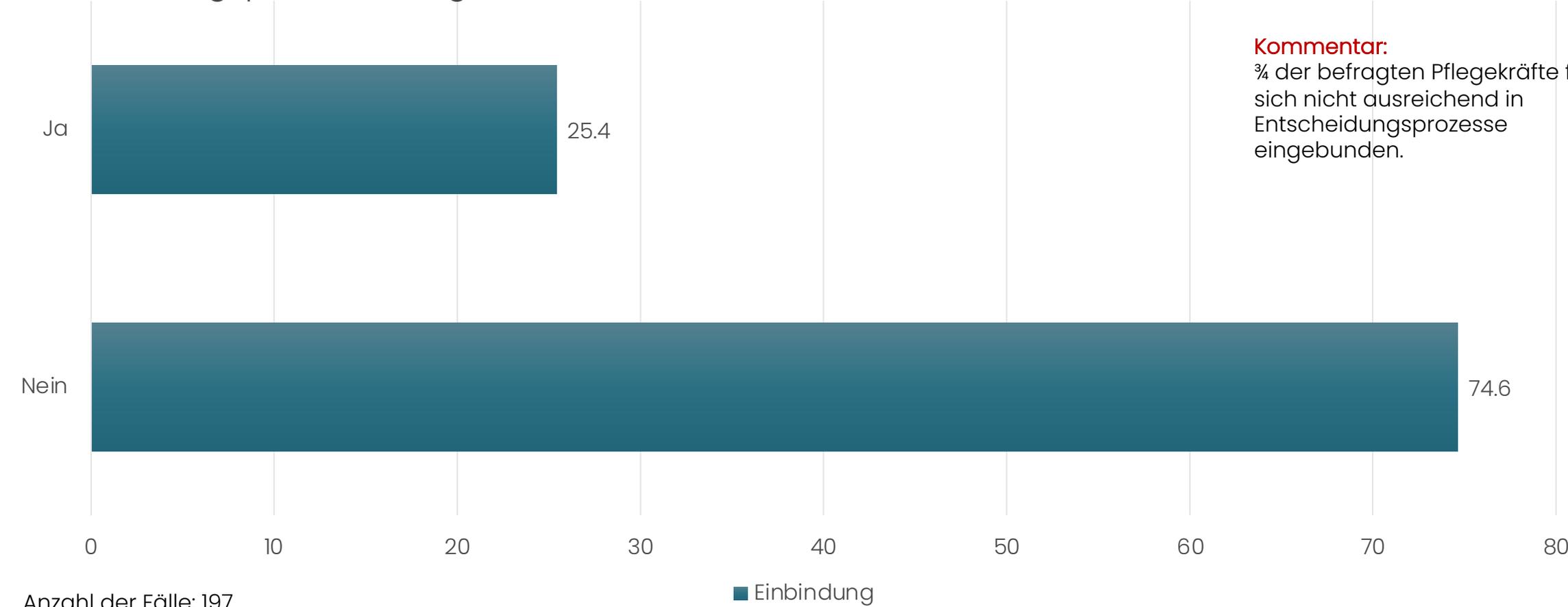
Verbessert werden sollen nach überwiegender Meinung die Kommunikation insgesamt, insbesondere zwischen den verschiedenen Bereichen. Auch die Zuverlässigkeit von Absprachen bedarf nach Meinung von 2/3 der Befragten der Verbesserung.

Anzahl der Fälle: 210

■ Was müsste verbessert werden?

Einbindung des Personals in Entscheidungsprozesse

Wie steht es mit der Einbindung des Personals in Entscheidungsprozesse:
 Wird das Pflegepersonal in einem angemessenen Rahmen in die innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse eingebunden?

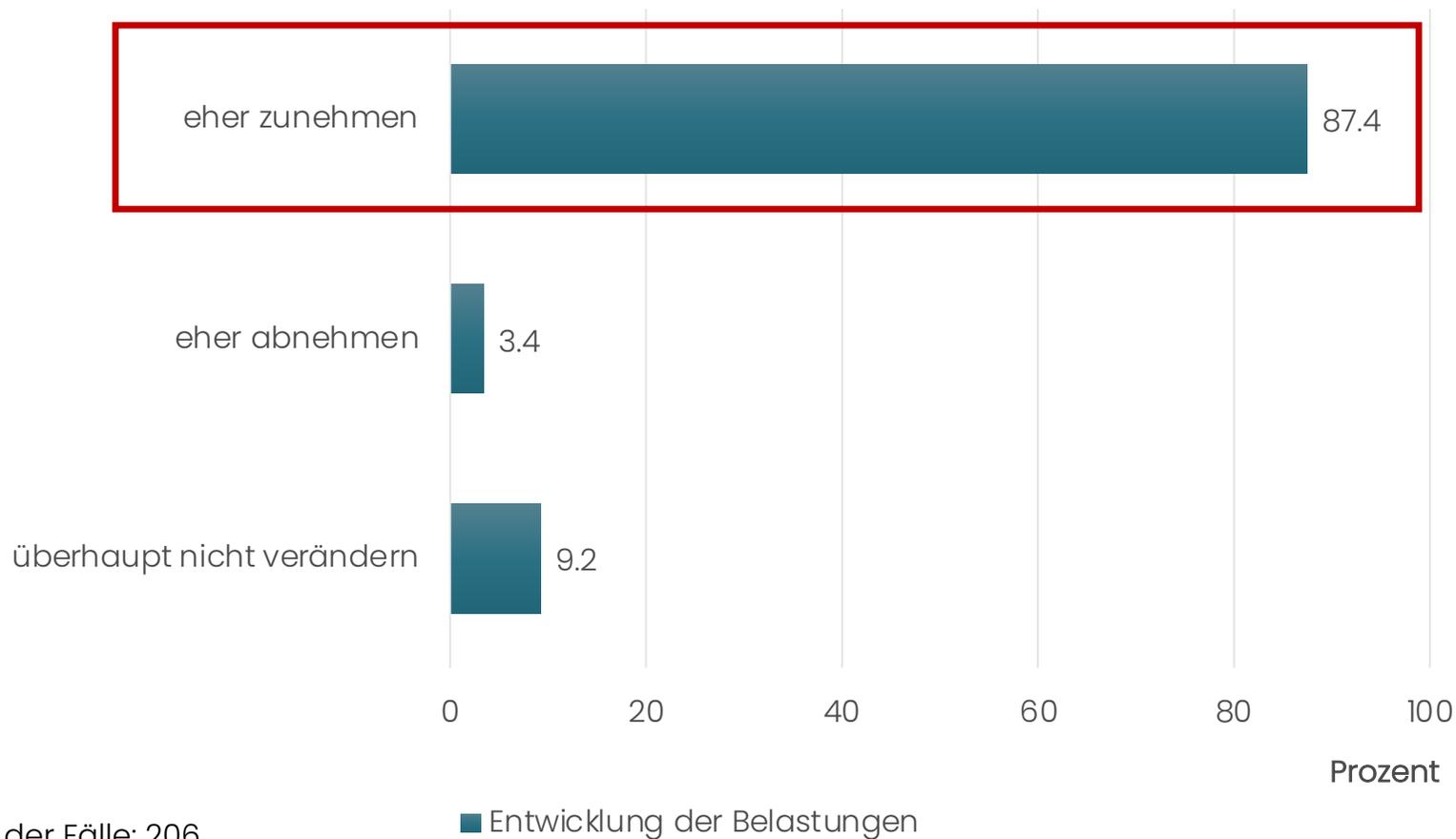


Kommentar:
 ¾ der befragten Pflegekräfte fühlt sich nicht ausreichend in Entscheidungsprozesse eingebunden.

Anzahl der Fälle: 197

Zukünftige Belastungen

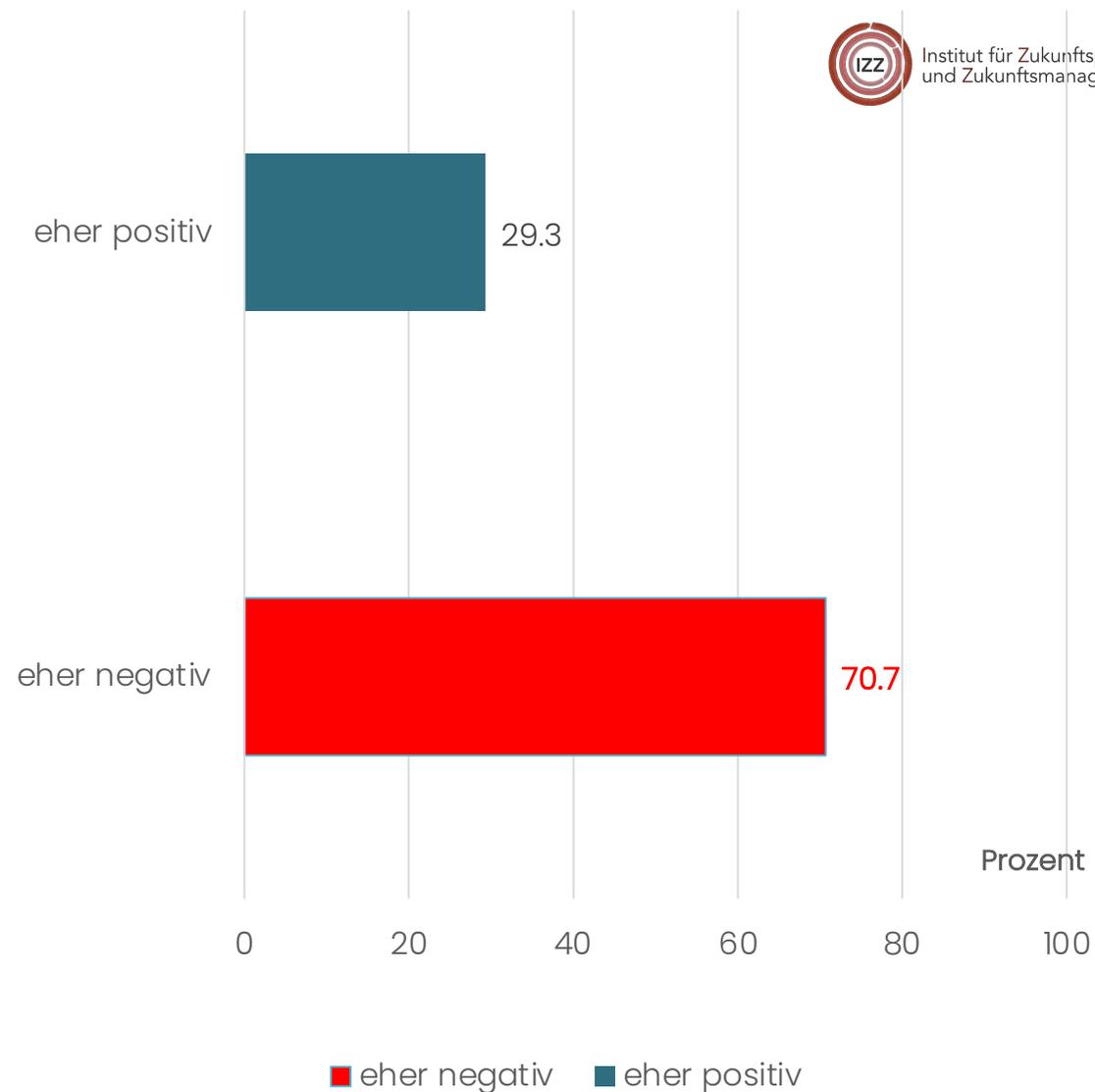
Wenn Sie an Ihre zukünftige Arbeit allgemein denken:
Glauben Sie, dass Ihre Belastungen ...



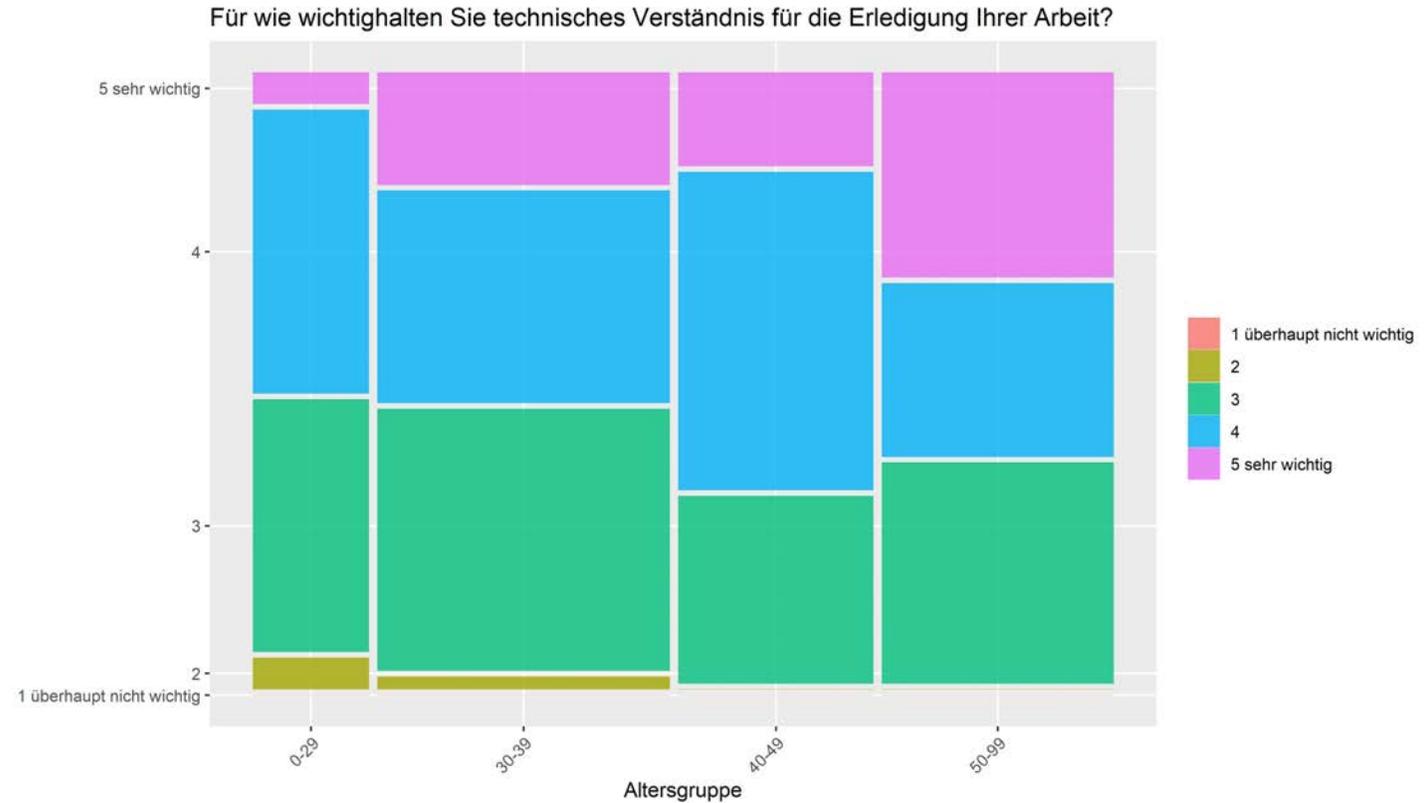
Kommentar:
Eine überwältigende Anzahl von Pflegekräften sieht die zukünftige Entwicklung der Belastungen negativ.

Bewertung der allgemeinen Entwicklung

Sehen Sie die Entwicklung im Pflegebereich in den kommenden 5 Jahren insgesamt eher positiv oder eher negativ?



Zu der Bedeutung
 "technischer
 Kompetenz" in
 der Pflegepraxis
 aus Sicht der
 Altersklassen!



Juli 2022

WeCare4US Studie

opta data | Institut

Forschung und Entwicklung im Gesundheitswesen e.V.



Die Zukunft der Pflege in Deutschland

Trendanalyse & Zukunftspsychologische Auswertung

Prof. Dr. Thomas Druyen & Valeska Mangel Juli 2022

Agenda

1. Die Studie 3
 - Überblick
 - Der Zukunftskompass
2. Trendauswertung 7
 - Quantitative Darstellung der Kernthemen
3. Pflegeinnovationen 35
 - Zukunftsdenken in der Studie
 - Konkrete Beiträge & Ideen aus der Studie
4. Analyse 40
 - Stimmungsbild & Wahrnehmung
 - Pflegepersonas
5. Ausblick 49
 - Der Status Quo im Kontext
 - Empfehlungen

Die Studie

Was wurde in der Studie analysiert und wie ist sie aufgebaut?

Zuerst schaffen wir einen kurzen Überblick über das Material und die Fragen aus der Studie.

Zielsetzung der Befragung

Wir gewinnen einen Blick in mögliche Zukünfte der Pflege in Deutschland, mit Einblicken in Wünsche, Hoffnungen und Ängste aus erster Hand. Was sind die Probleme in Hinblick auf die Zukunft? Wie können die unterschiedlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens und die allgemeine Gesellschaft dazu beitragen, die Zukunft der Pflegesituation positiv zu verändern. Wie wird die Pflegesituation nachhaltig positiv gestaltet werden können?

Studieninhalte

- 200 Interviews mit Pflegepersonal verschiedener Stationen
- 10 qualitative Zukunftskompass-Fragen
- 9 quantitative Fragen im Fragebogen (nicht inkludiert in dieser Auswertung)
- 135 Auswertungen durch das IZZ

Der Zukunftskompass

Die Methode

Die Methode des Zukunftskompass, entwickelt von Prof. Dr. Thomas Druyen und dem IZZ, dient der **individuellen Navigation professioneller und persönlicher Zukünfte.**

So können in verschiedenen Lebensbereichen unbewusste **Bedürfnisse** eruiert und insgesamt alternative Biographien entworfen werden.



Die Zukunftskompass-Fragen

Ein Rückblick auf die Interviews

Wie sehen die 10 Lebensbereiche in der Pflege in 5 Jahren aus...?



2.

Trendauswertung

Welche Themen beschäftigt die Pflege und was sind ihre Antworten?

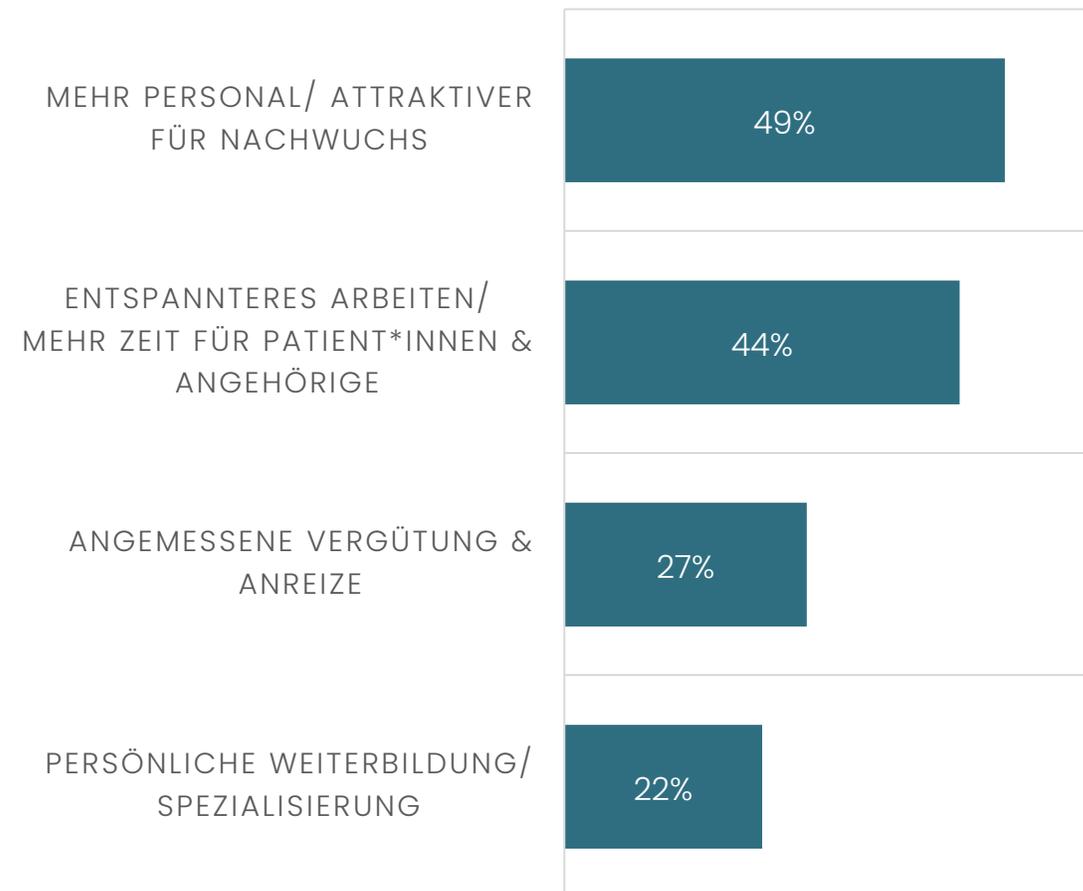
Die dargestellten Kategorien sind durch die Auswertung der einzelnen qualitativen Interviews gewonnen worden. Es ergeben sich Darstellungen der Kernthemen und Trends entsprechend ihrer Nennungen. Die ausgewählten Zitate geben einen Hinweis auf den Tonus und erste Interpretationen.

1. Fragekategorie: Mission

Die Top-Trends nach der Auswertung

Wo sehen Sie sich in ihrem Beruf im Jahre 2026?
Bitte beschreiben Sie wie Sie ihrer Vorstellung nach arbeiten wollen?

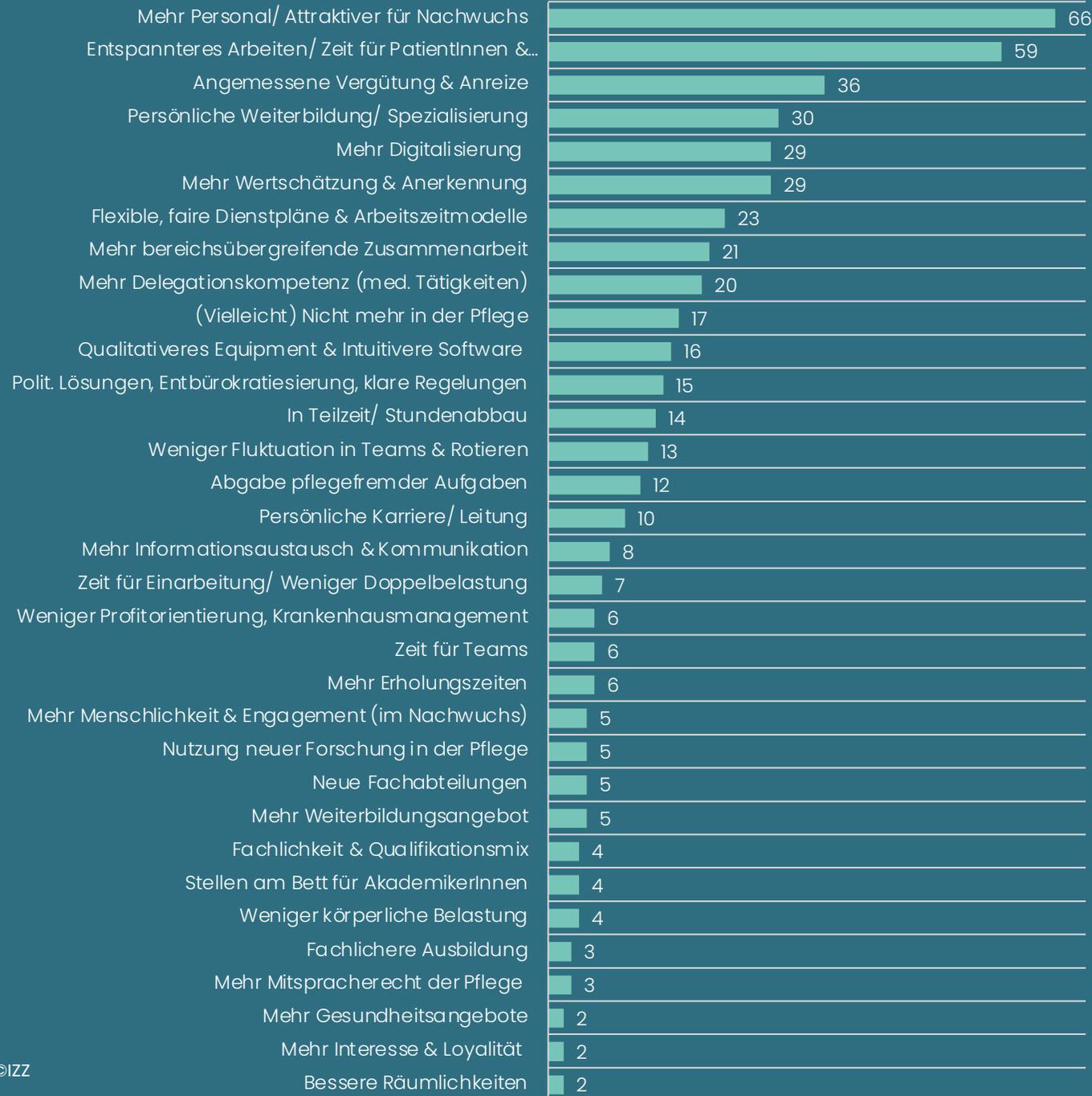
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten



1. Mission

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.



„Gott sei Dank wird die Pflege langsam schon aufgewertet. Dazu gehört natürlich die gesellschaftliche Anerkennung, dann aber auch die Bezahlung, und auch einfach so ein Umdenken. Wir Pflegekräfte handeln nicht mehr nur aus altruistischen Gründen, so wie früher die Ordensschwestern. Wir machen einen Beruf, im besten Fall eine Berufung. Unsere Arbeit sollte daher wertgeschätzt werden.“

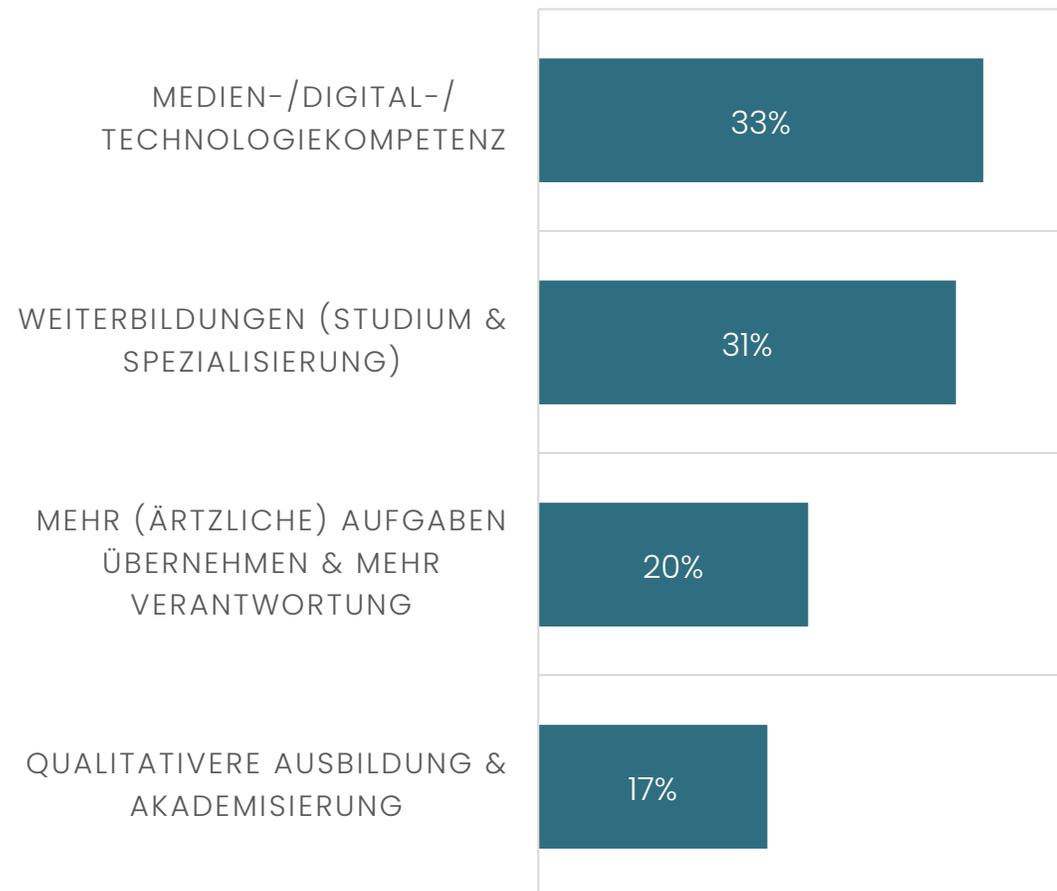
Pflege ist kein Nebenjob, sondern eine komplexe Profession und dafür möchten PflegerInnen geschätzt und anerkannt werden.

2. Fragekategorie: Job-Design

Die Top-Trends nach der Auswertung

Wie werden sich die Arbeitsplätze, die Sie ausfüllen,
 In den nächsten 5 Jahren verändert haben?
 Wird man neue Fähigkeiten
 für den Beruf brauchen?
 Gibt es ein neues Arbeitsverhalten?

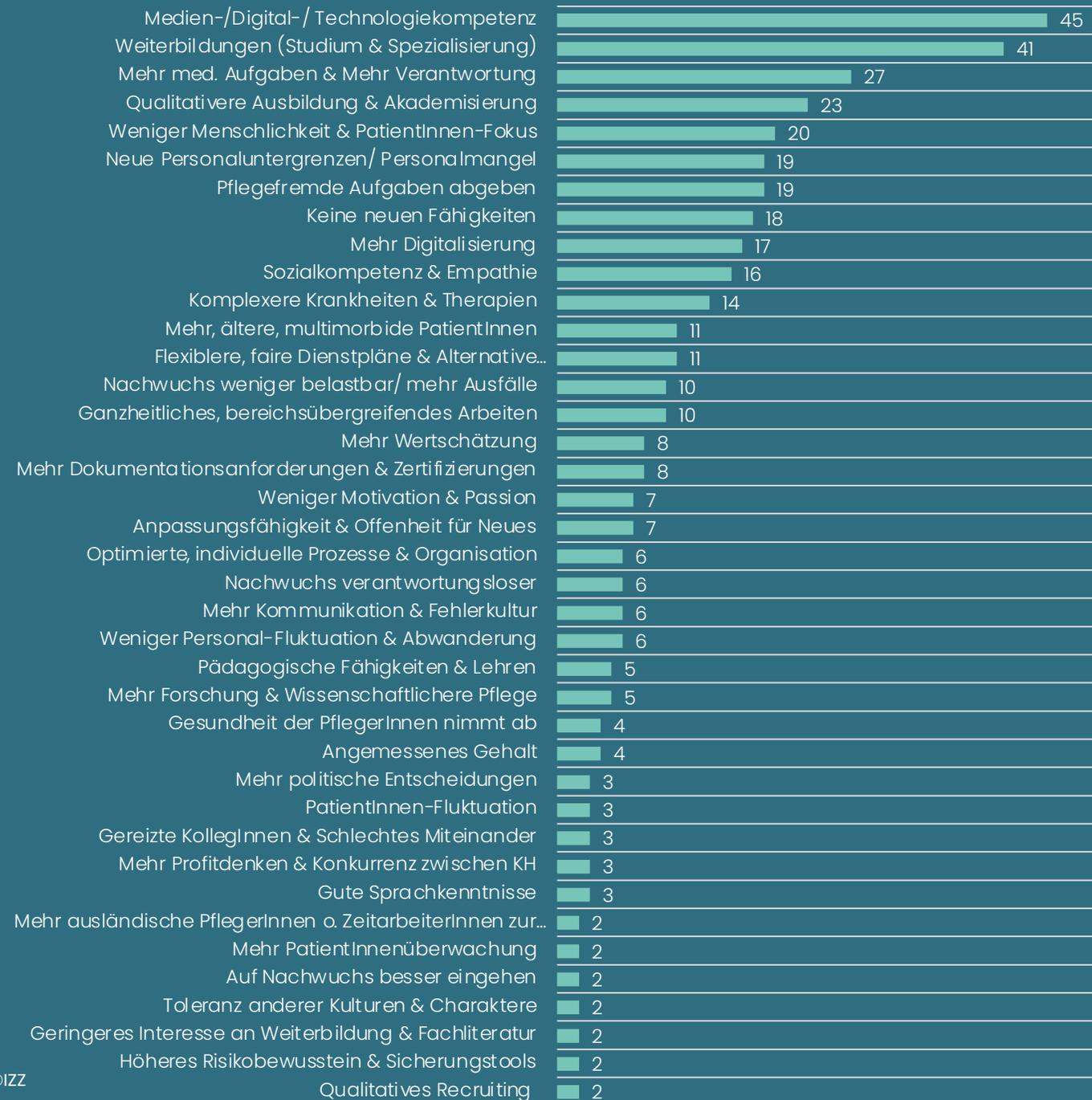
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



2. Job Design

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.





„Ich glaube einfach, dass insgesamt an dem Beruf oder an den Bedingungen ganz viel gedreht werden müsste, um ihn wieder attraktiver zu machen. Vor Jahren hieß es Pflege soll an die Uni, jetzt ist Pflege wieder so ein Einheits-Mischmasch von der Ausbildung her. Ich bin jetzt zwar nichts Besonderes, bzw. wir, die diesen Beruf machen, aber Pflege ist noch wert gelernt zu werden und das muss attraktiver gestaltet werden.“

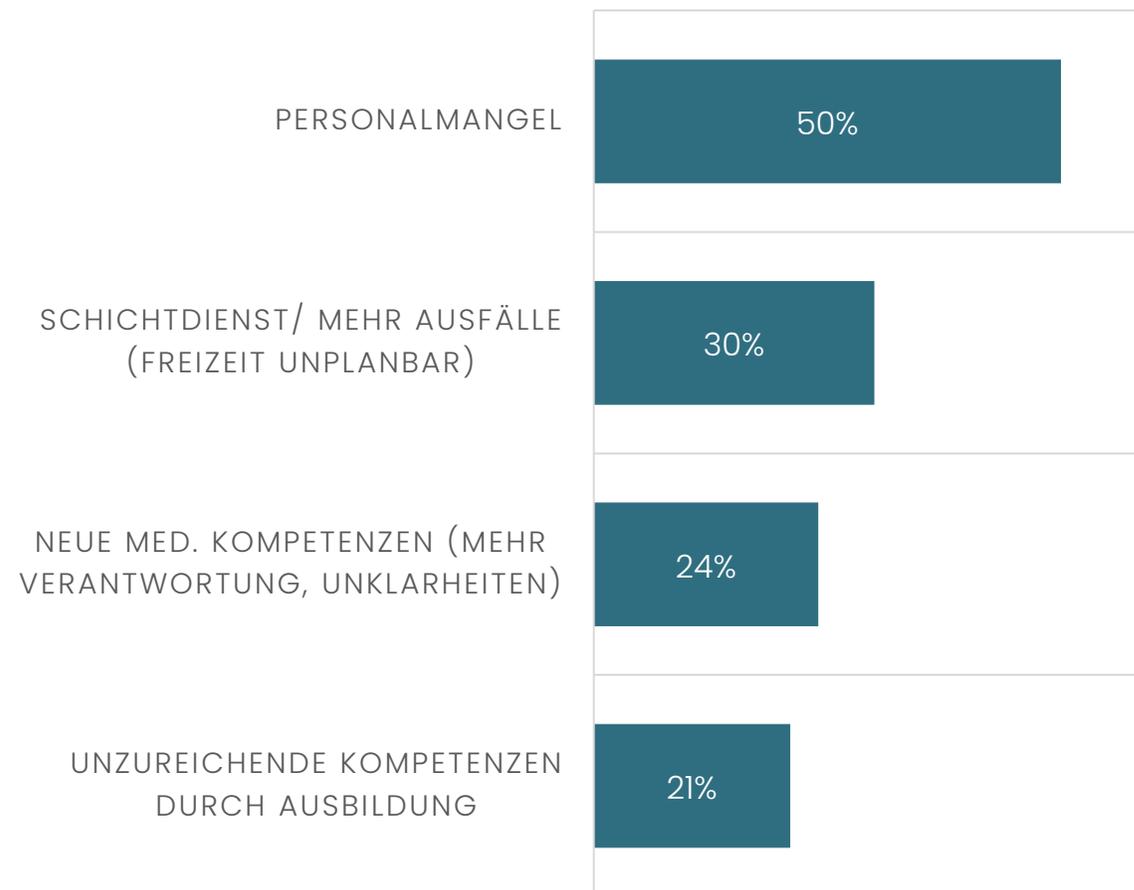
Jeder muss Grundkenntnisse haben, um am Pflegebett zu arbeiten – am besten auch im Studium. Aber die Generalistik kann nicht ohne Spezialisierung.

3. Fragekategorie: Schmerzpunkt

Die Top-Trends nach der Auswertung

Wo sehen Sie zukünftig die Belastungsgrenzen?
 Beziehen Sie dies auf die Felder: Kompetenz,
 Psyche, Stress und Veränderung.

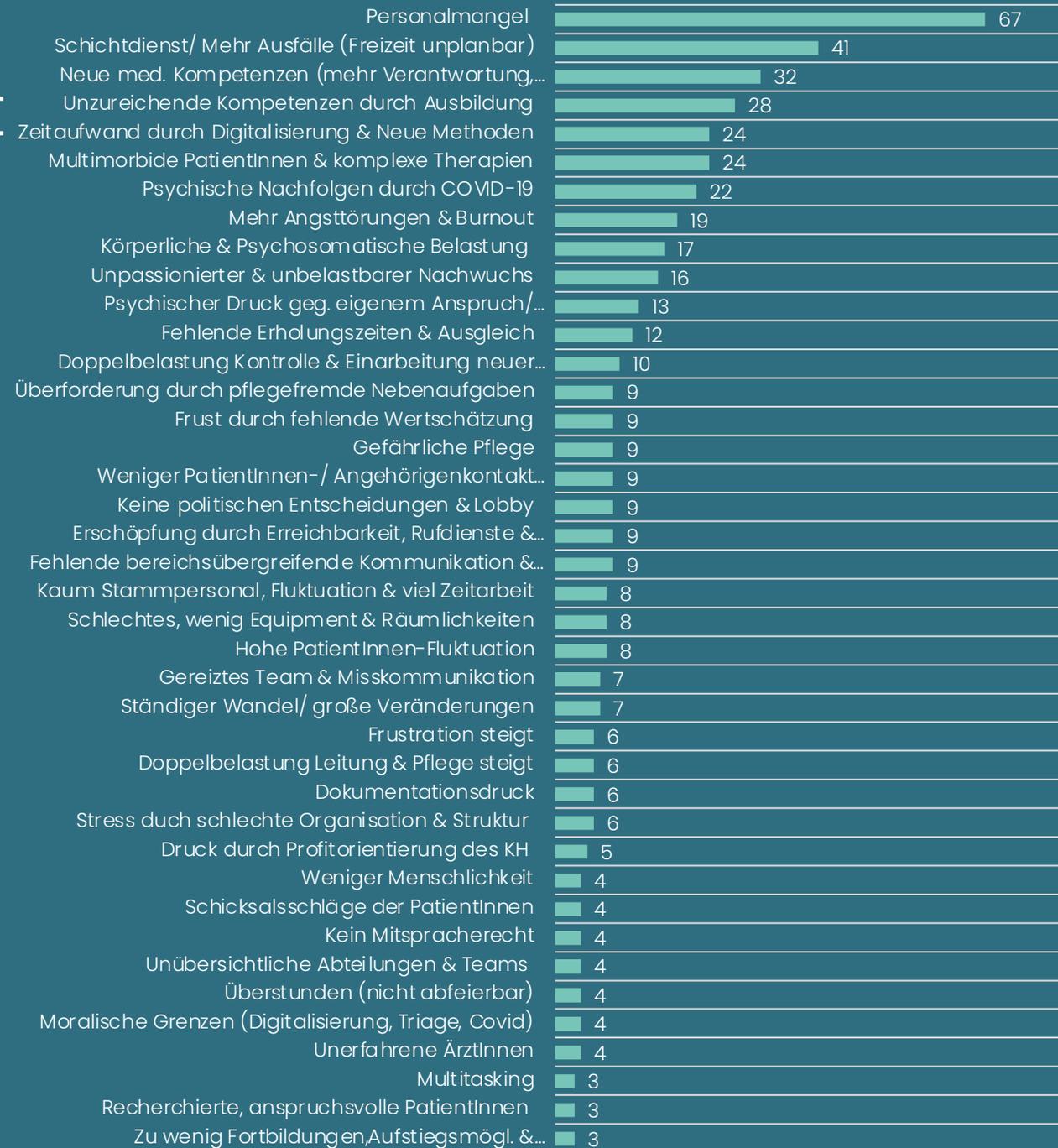
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



3. Schmerzpunkt

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.

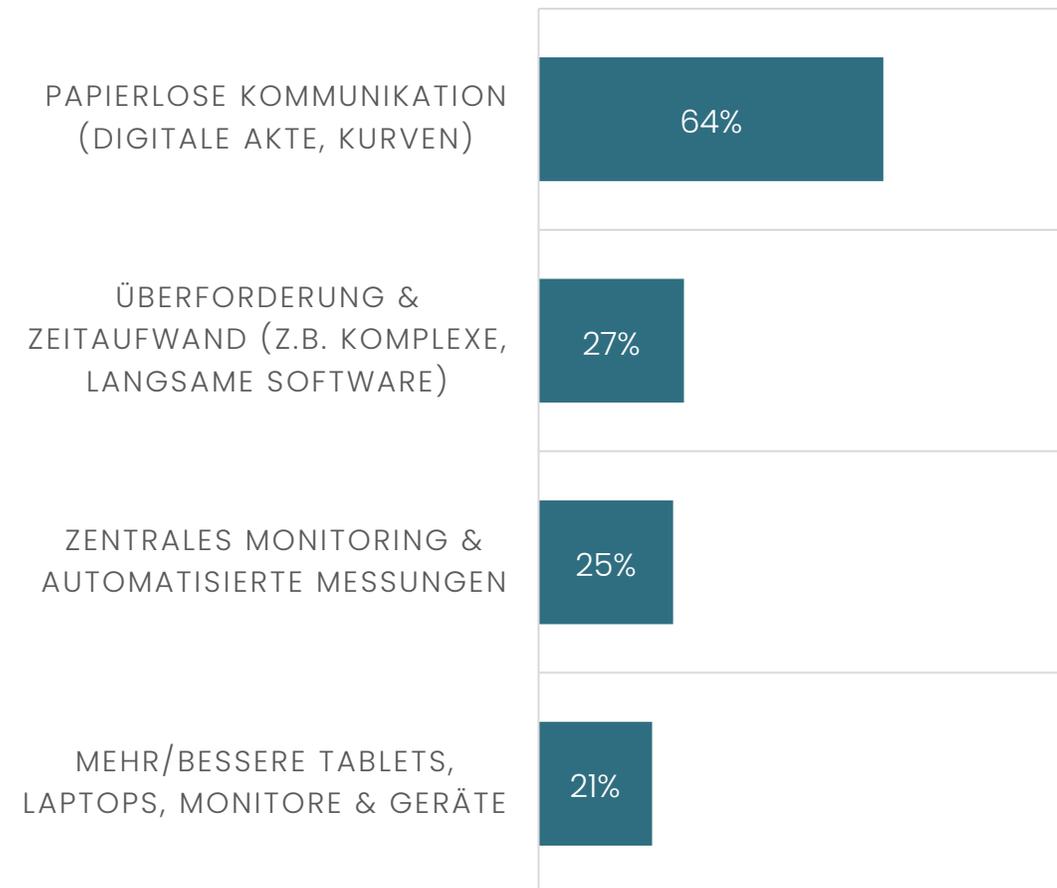


4. Fragekategorie: Digitalisierung

Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Umgestaltungen werden durch die digitale Technologie Ihr Team oder Ihre Station nachhaltig verändern?

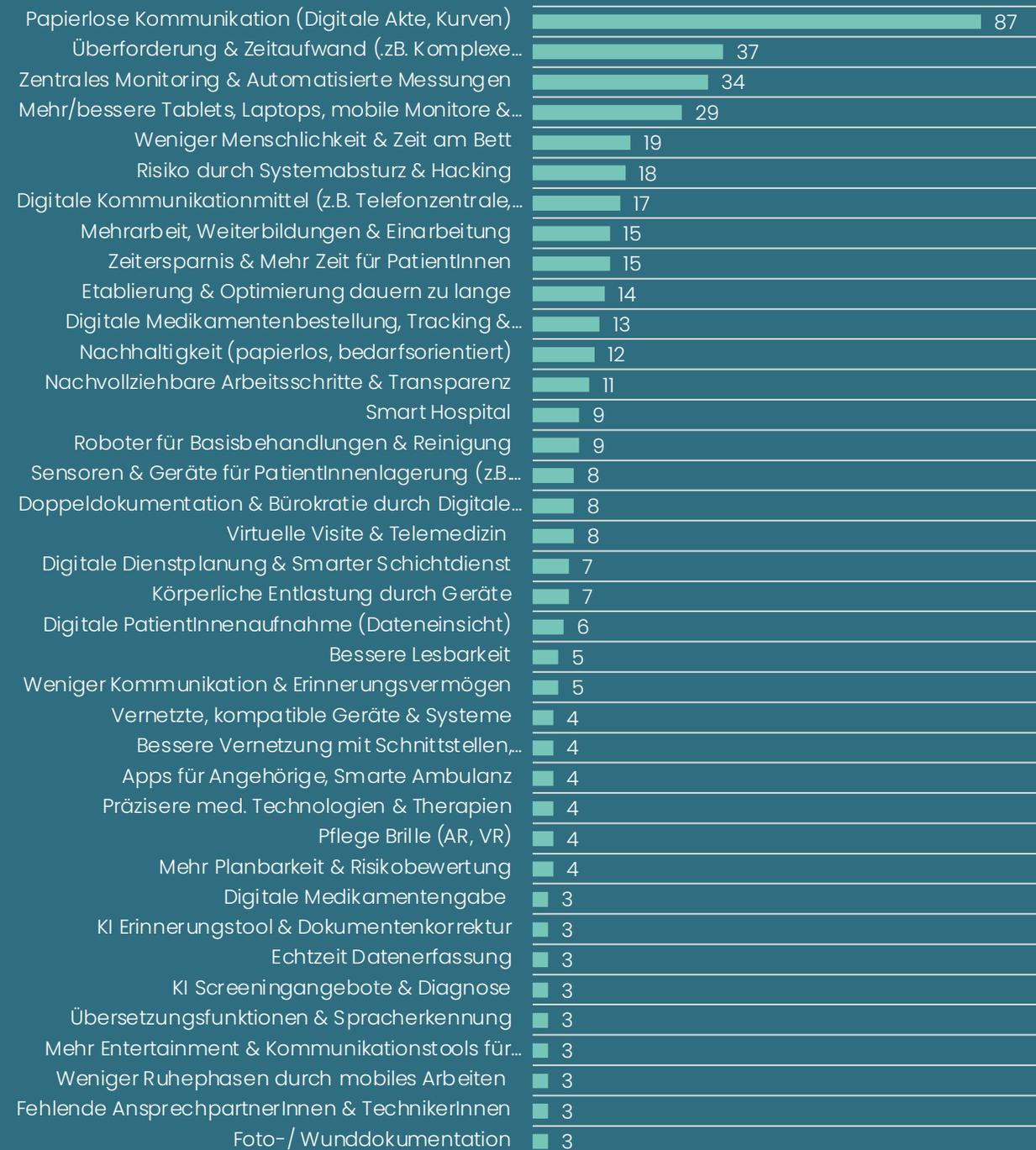
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



4. Digitalisierung

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.



„Ich finde die Digitalisierung grundsätzlich schon schön, wenn man ein gutes System hat, das anwenderfreundlich ist. Ich würde mir wünschen, man hätte z.B. einen ITler zur Verfügung, der dann sagt: „Wir setzen uns jetzt zwei Wochen zusammen und gucken, welches dieser ganzen Systeme für Sie das Richtige ist.“ Das Schlimmste ist immer, wenn man hört, dass man jetzt ein System bekommt, das normalerweise für ambulante Praxen ist. Und wenn ich dann sage „Aber das passt bei uns ja nicht.“, kommt ein „Dann müssen Sie sich umstellen“, oder was weiß ich.“

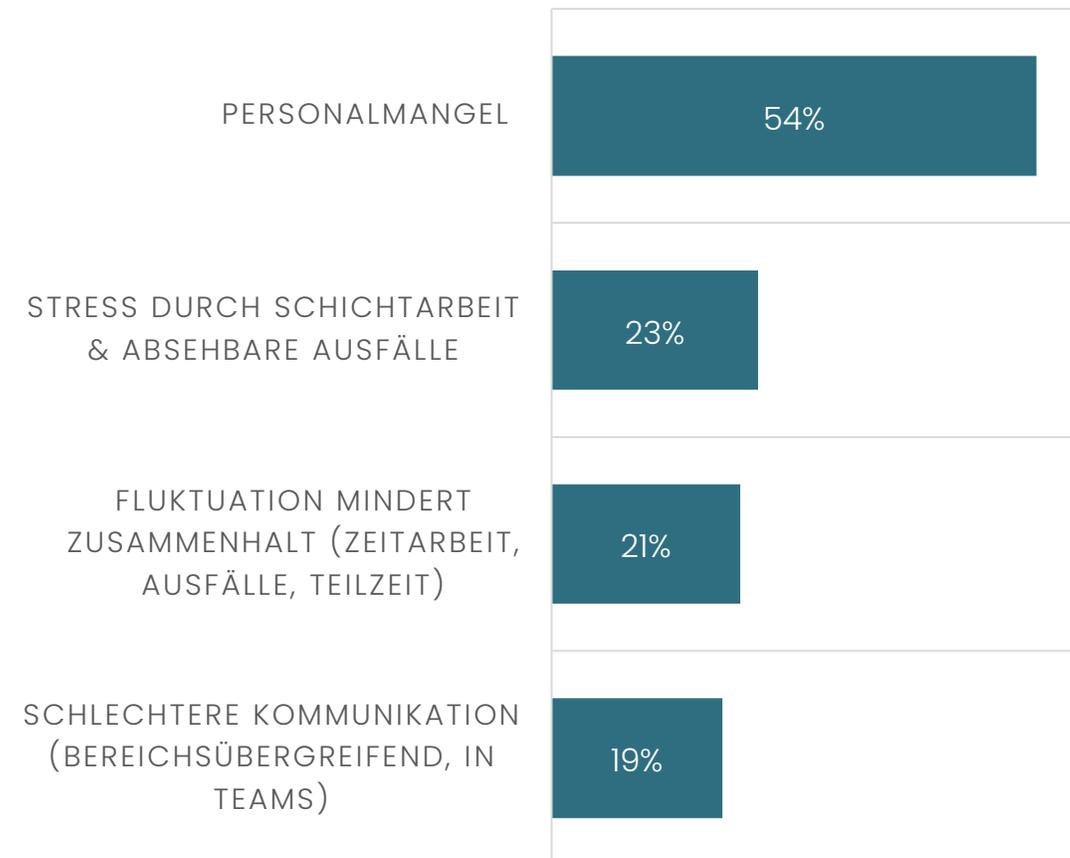
Innovation um jeden Preis ist in der Pflege keine Zeitersparnis. Für langfristige Erleichterung braucht es sinnvolle Hard- & Software, sowie sensible Prozessbegleitung & Schulungen.

5. Fragekategorie: Prävention

Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Entwicklungen können Sie schon
Jetzt in Ihrem Team oder Ihrer Station
voraussehen, die Engpässe oder
Problemlagen erzeugen könnten.
Und wie könnte man diese verhindern
und positiv gestalten?

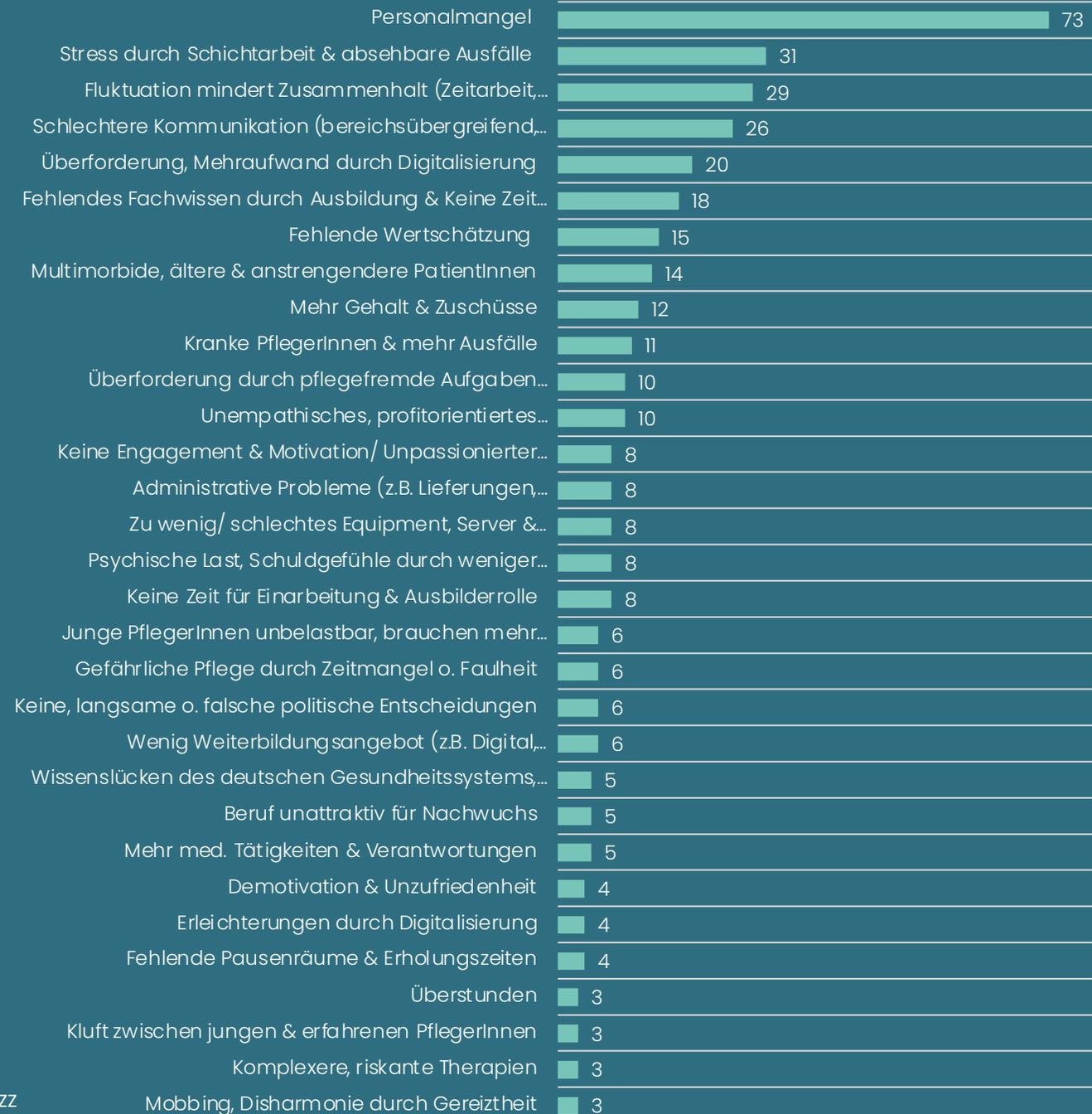
Fokus auf erste Teilfrage, Lösungsvorschläge unter Innovationen.
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



5. Prävention

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.

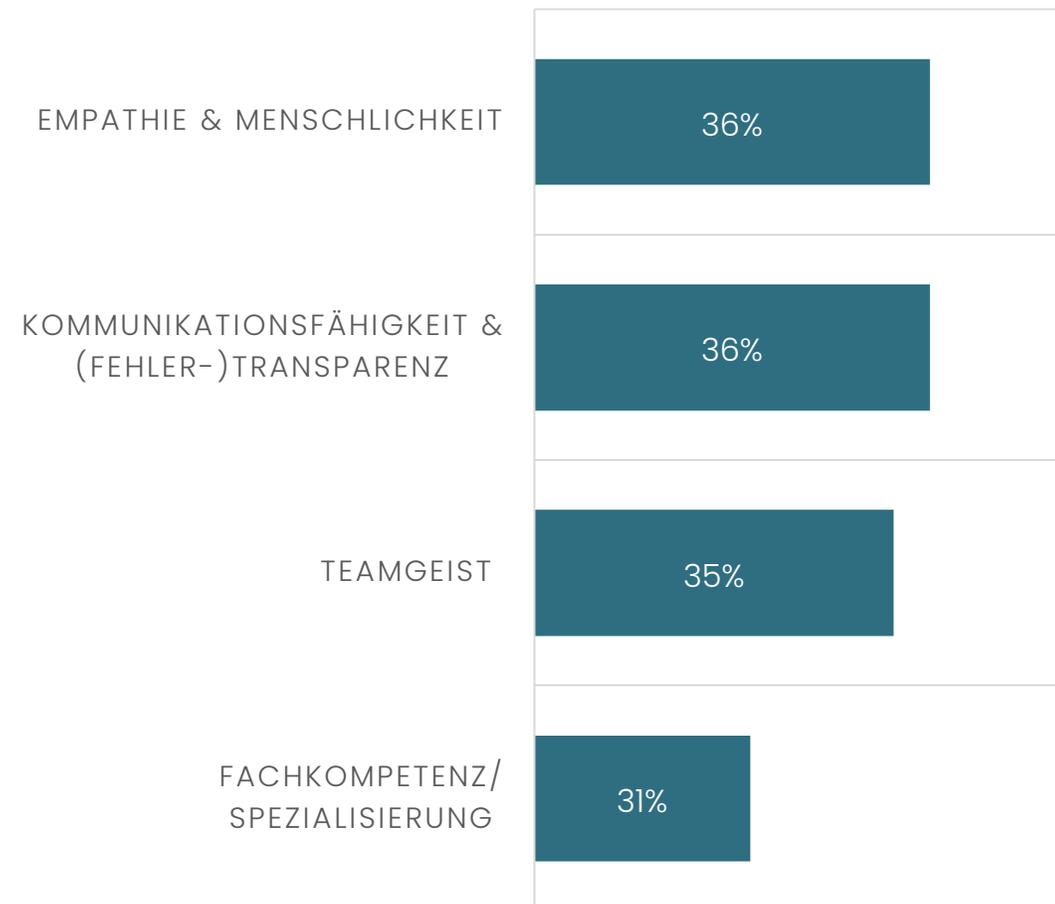


6. Fragekategorie: Skills

Die Top-Trends nach der Auswertung

Dann kommen wir nun zu Stärken.
 Welche Stärken sind für die Erledigung
 ihrer Arbeit und der Ihres Teams und
 Ihrer Stationen in der Zukunft optimal
 und unverzichtbar?

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.

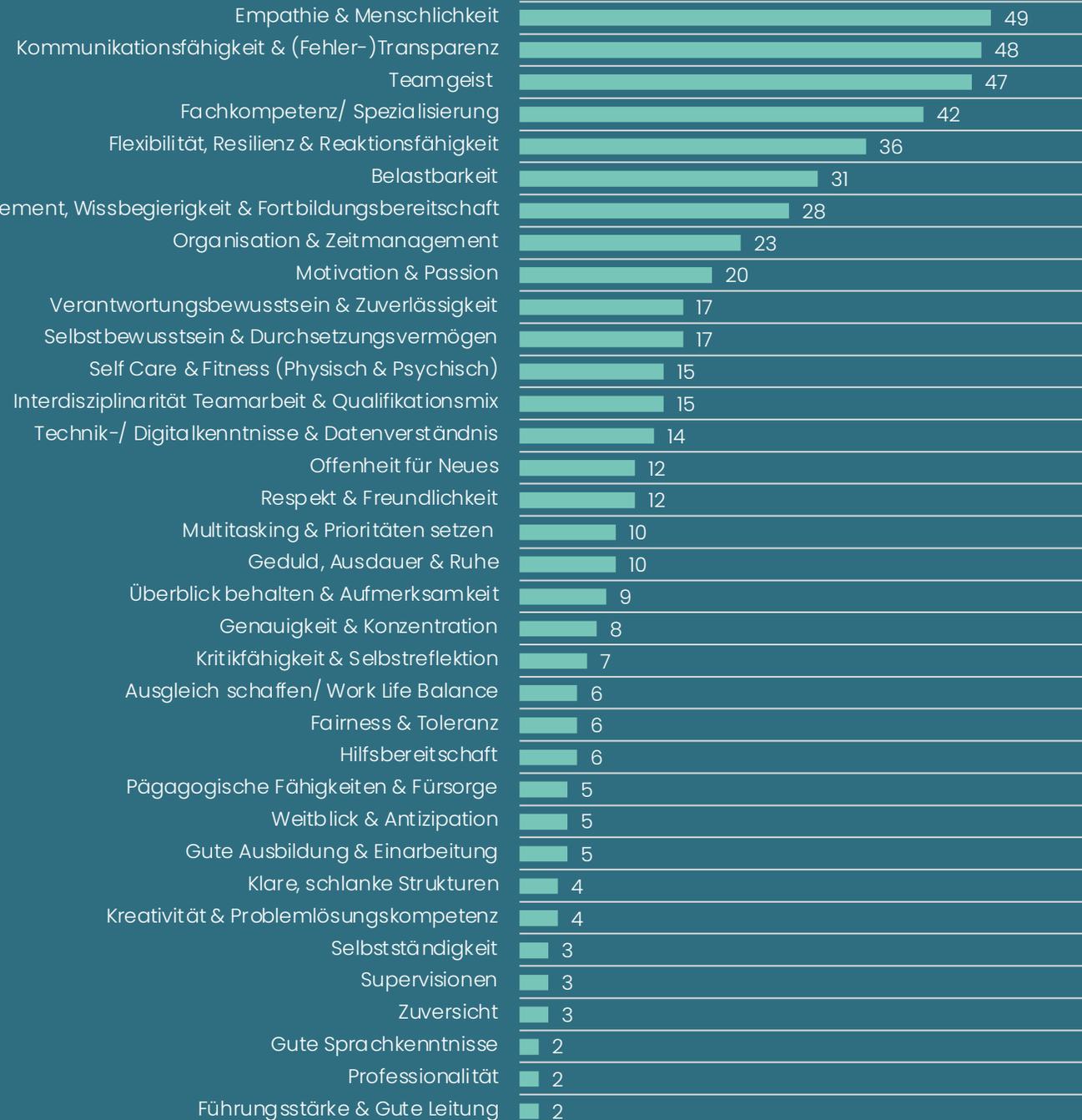


6. Skills

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.

Engagement, Wissbegierigkeit & Fortbildungsbereitschaft



„Man sollte Tätigkeiten der Pflege konkretisieren und ein Konzept finden, dass definiert, welche täglichen Aufgaben der Pflege zufallen und, was nicht Aufgabe der Pflege ist. Das ist mein größter Wunsch. Wenn die Tätigkeiten der Pflege auf das reduziert werden, was die Pflege ausmacht, dann kann ich meine Arbeit leisten und muss nicht unzufrieden nach Hause gehen, weil ich es nicht geschafft habe bei meinen PatientInnen meinen Job zu machen.“

PflegerInnen müssen belastbar, empathisch und kompetent sein. Aber es muss auch geregelt werden, was nicht zur Pflege gehört.

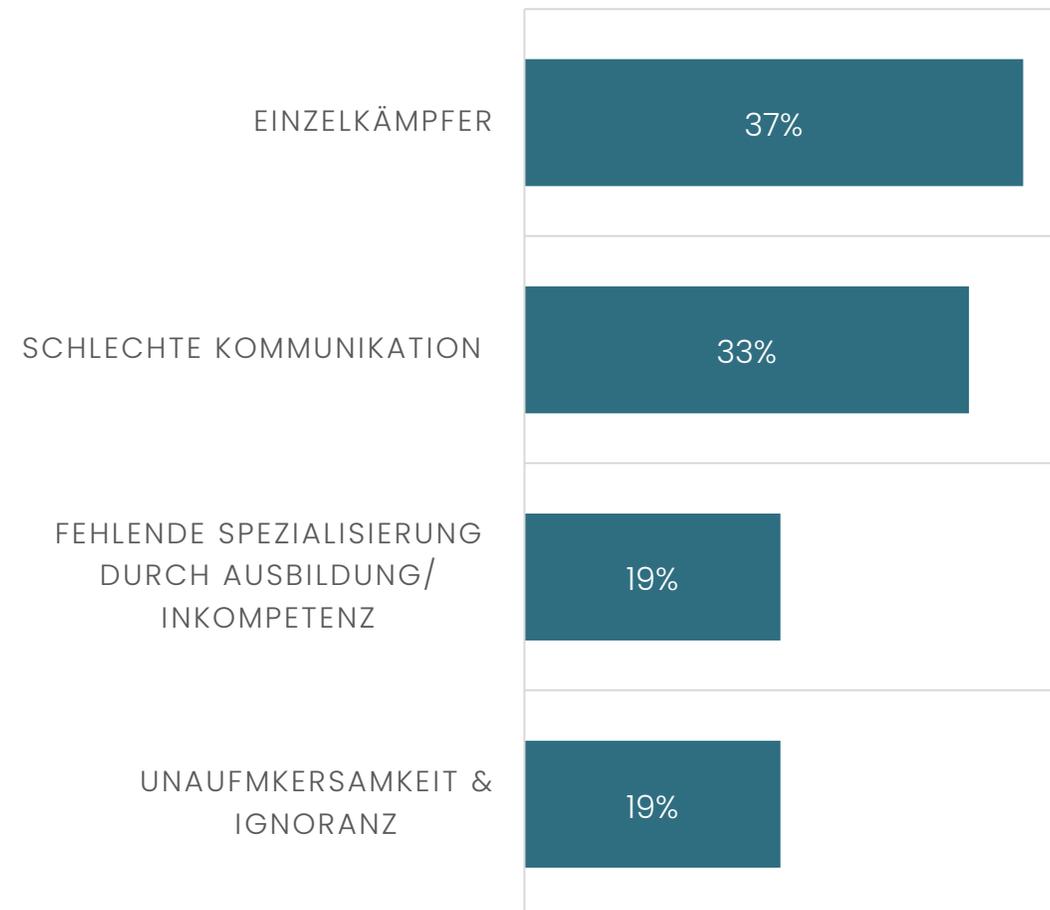
7. Fragekategorie: Fallen

Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Schwächen sind für Sie und Ihr Team belastend, gefährlich oder untragbar?

Worauf ist es unbedingt erforderlich, in der Zukunft zu achten?

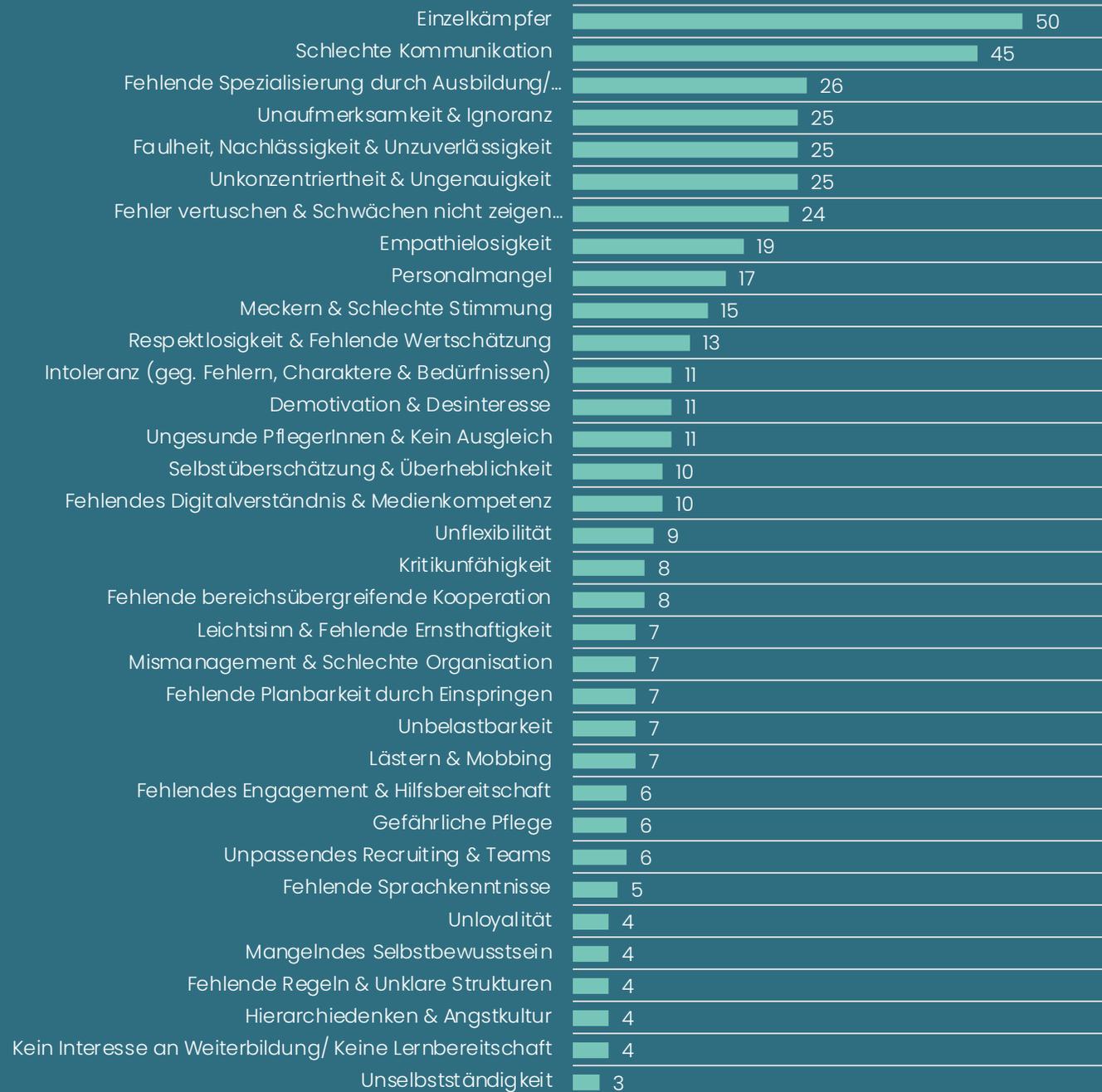
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



7. Fallen

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.



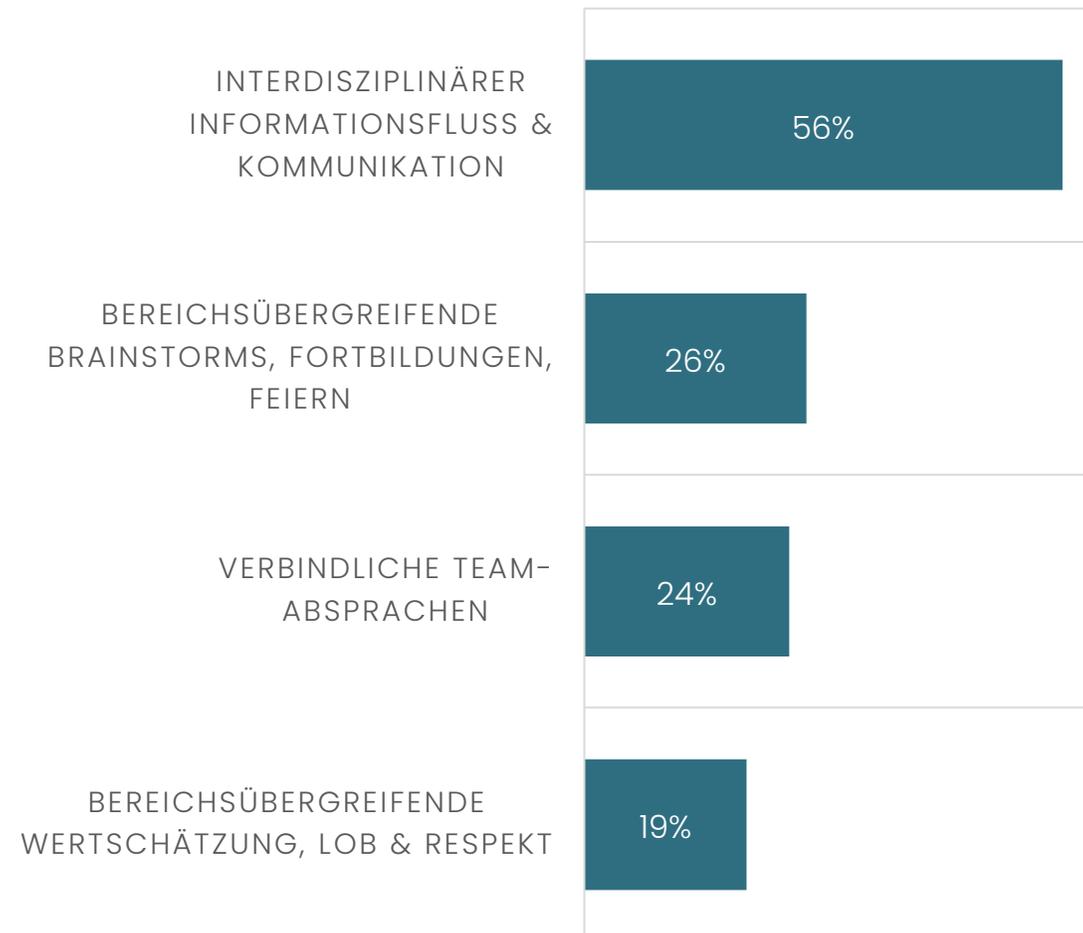
8. Fragekategorie: Resonanz

Die Top-Trends nach der Auswertung

Denken Sie an die Atmosphäre und Kultur am Arbeitsplatz: Wie könnten Kommunikation und Kooperation verbessert werden?

Wie können alle beteiligten MitarbeiterInnen in Zukunft besser an einem Strang ziehen?

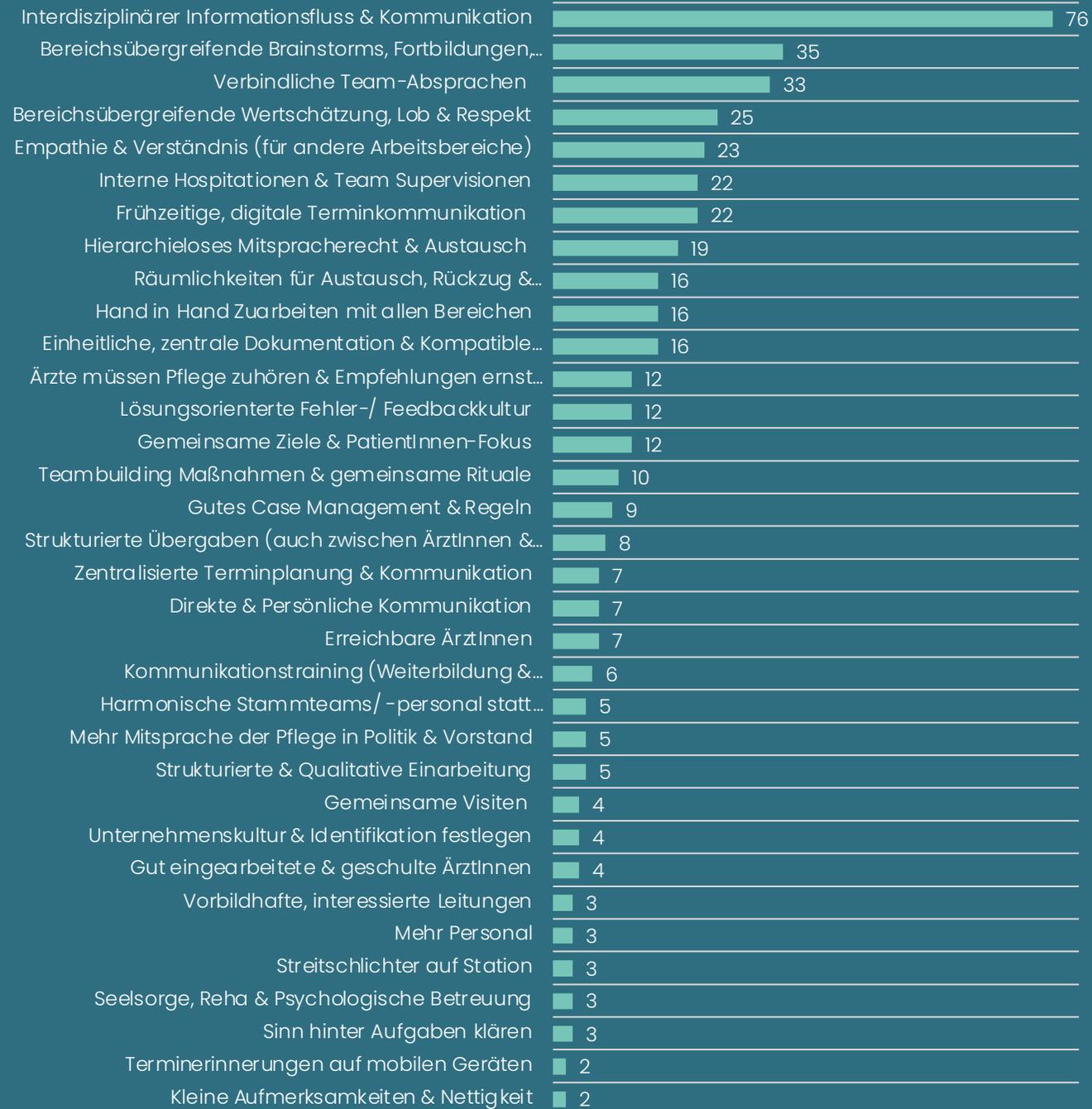
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



8. Resonanz

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.



„Manchmal wirkt es leider etwas so, als wäre es ein „Arzt gegen Pflege“.
Wir verbringen die meiste Zeit mit den PatientInnen, aber unsere Meinung wird oft nicht gehört oder erfragt. Vor allem dann, wenn die ÄrztInnen rotieren dauert es lange ein Verhältnis zu neuen KollegInnen aufzubauen. Oft wirkt es erstmal so, als würden neue ÄrztInnen denken, die Pflege wäre vielleicht dumm oder so.“

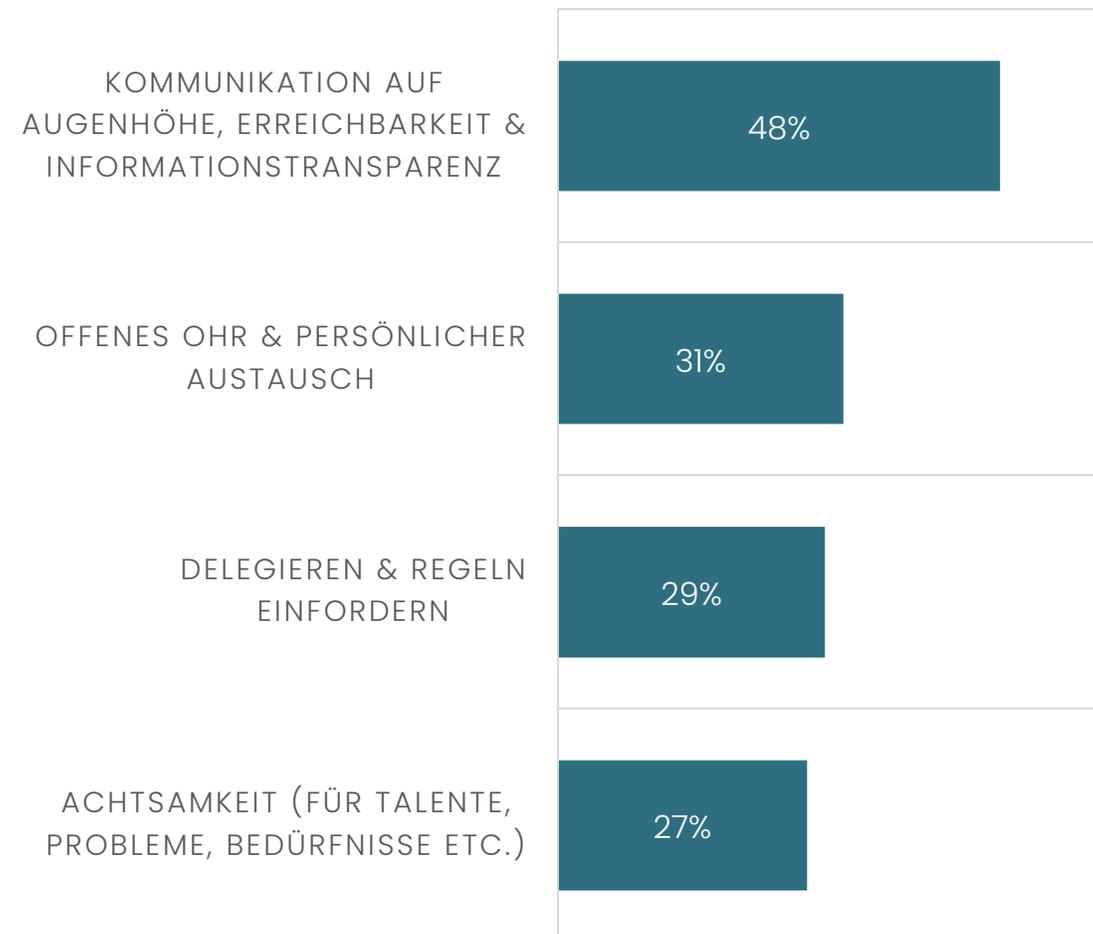
Am Ende geht es um den Patienten. Alle Bereiche müssen sich daher respektieren & ergänzen. Der Pflege fehlt es oft an Anerkennung & Vertrauen in ihre Kompetenzen von anderen Krankenhausbereichen.

9. Fragekategorie: Verantwortung

Die Top-Trends nach der Auswertung

Kommen wir nun zum zukünftigen Verhalten von Vorgesetzten. Welche Maßnahmen sind Ihrer Meinung nach für Vorgesetzte in den nächsten Jahren hilfreich und wie würden Sie Führungskompetenz definieren?

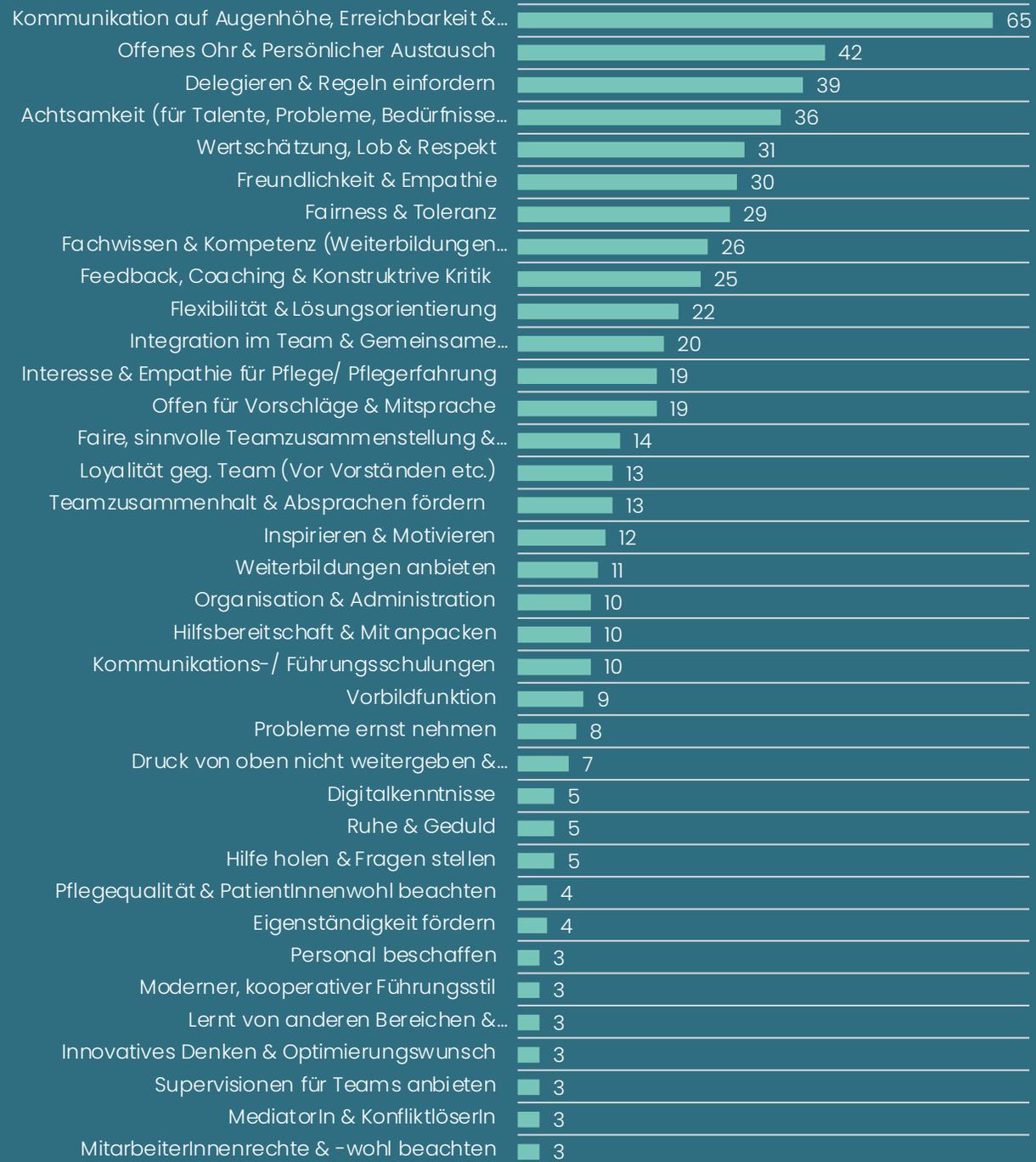
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



9. Verantwortung

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.



„Ich glaube für Führungspositionen ist es wichtig, sich zu fragen, was man noch tun kann, um das Team zufriedener zu stimmen. Es gibt bereits Zielgespräche, aber die verlaufen glaube ich im Sande, weil es zu wenig Angebote für Weiterentwicklung und Spezialisierung gibt. Es fehlt vielleicht ein Maßnahmenplan, wie man anständig mit MitarbeiterInnen spricht. Aber wie findet man mit Einzelpersonen und im Team gemeinsam Lösungen, um etwas zu erreichen?

Ich glaube das findet bei Google und Apple statt, aber nicht in der Pflege.“

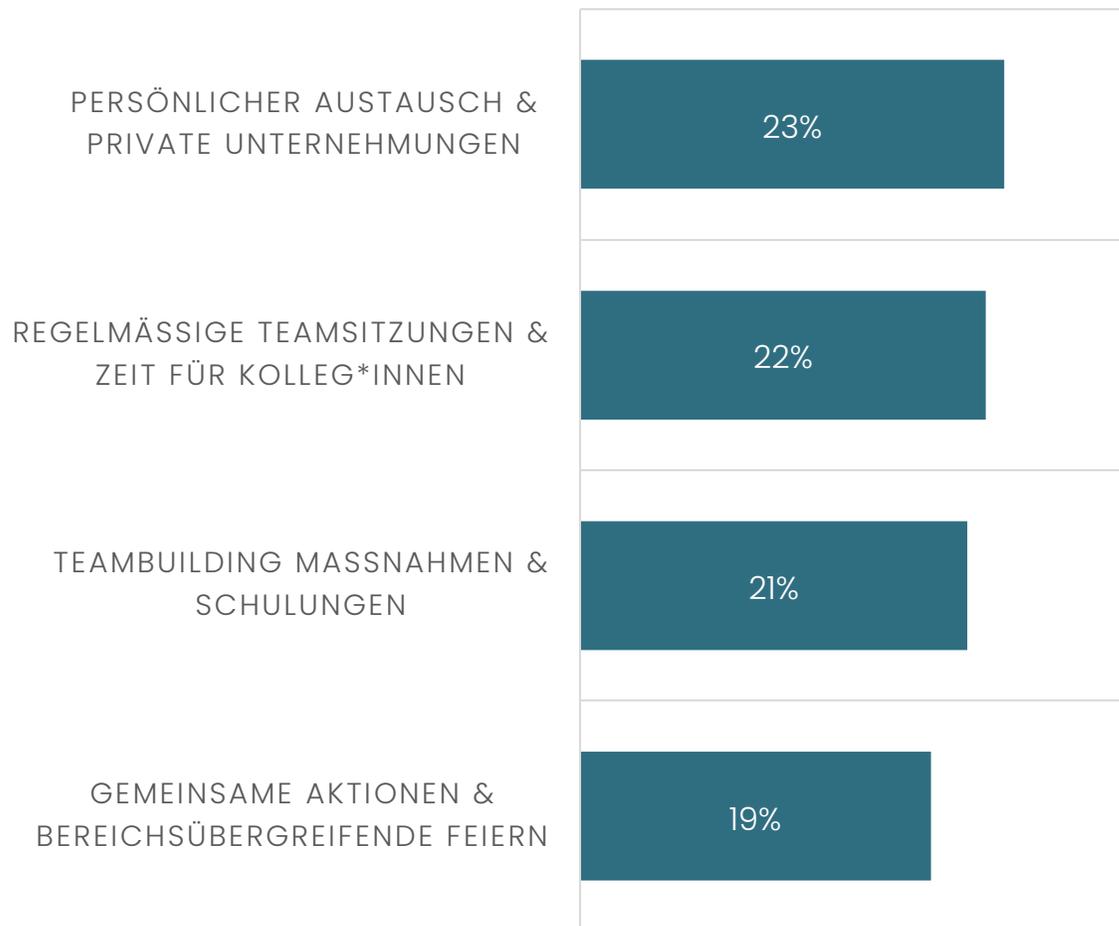
Führung braucht eine gute Balance und ein Verständnis für die Pflege, aber auch Maßnahmen für MitarbeiterInnen-Schulungen & konsequente Unterstützung.

10. Fragekategorie: Teams

Die Top-Trends nach der Auswertung

Welche Bedeutung hat konkret der Teamgeist für Ihre Arbeit und wie kann er in der Zukunft verbessert werden?

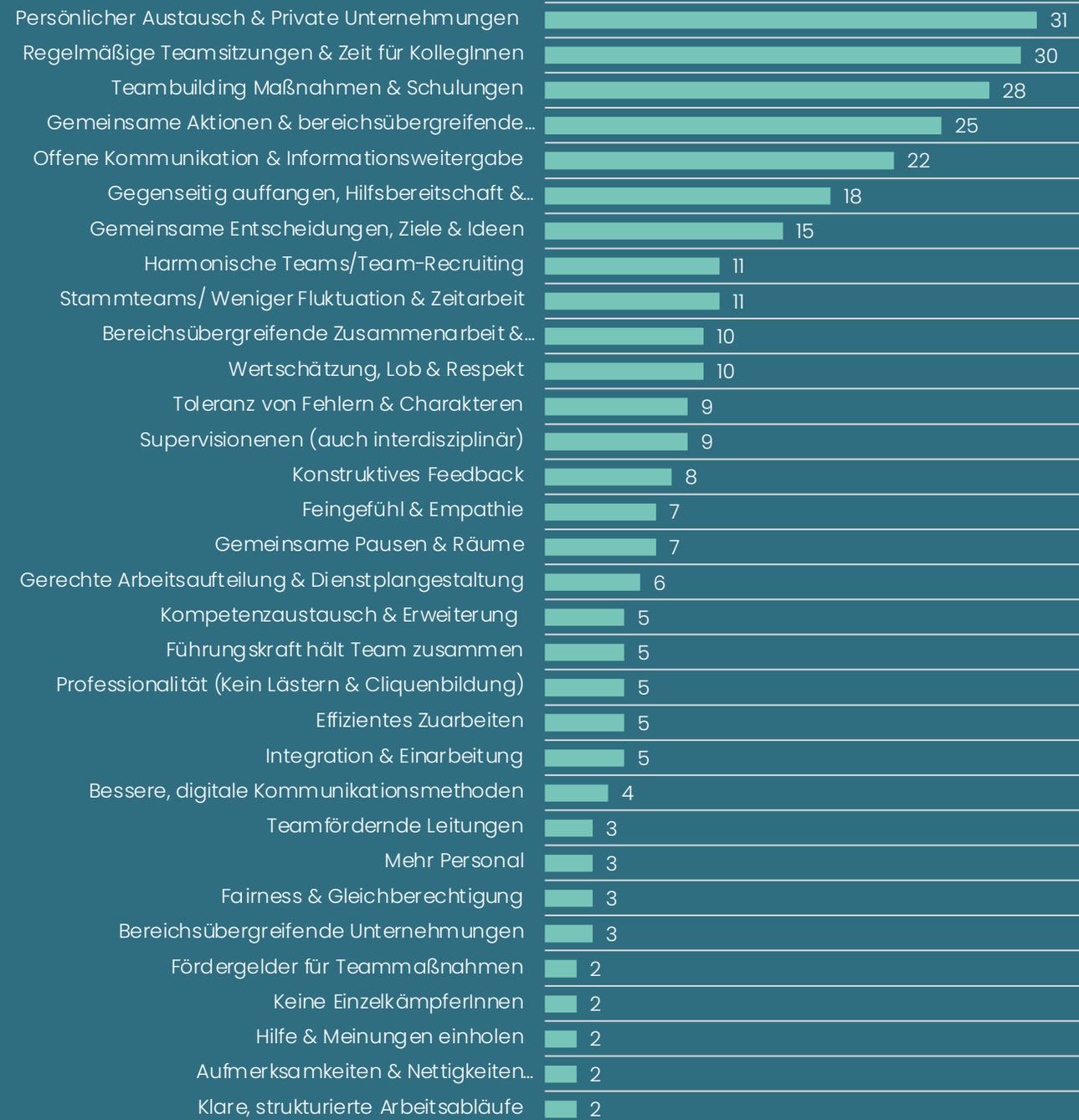
Fokus auf den zweiten Frageteil.
Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.



10. Teams

Alle Themenfelder

Offene Fragen mit mehrfachen Antworten.
Einzelnennungen ausgenommen.





„Mein Team habe ich wirklich sehr gern. Wir waren durch COVID getrennt und mussten auf anderen Abteilungen aushelfen. Das war eine psychische und physische Belastung für uns alle. Wir haben gestern endlich die wunderschöne Nachricht bekommen, dass wir alle zusammen wieder in unsere Abteilung kommen und das macht mir so eine Freude, dass ich das nächste Mal auch wieder gerne zur Arbeit gehe.“

**PflegerInnen in harmonischen Teams sind belastbarer, motivierter & lebensfroher.
Das merken am Ende auch die PatientInnen.**

3

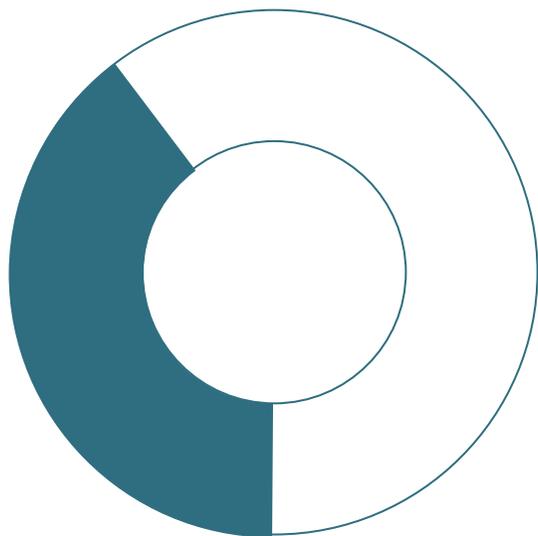
Pflege-Innovationen

Sind die PflegerInnen zukunftsgerichtet und welche innovativen Ideen können wir gewinnen?

In Zeiten der Not ist es besonders schwer, pro-aktiv, optimistisch und kreativ zu sein. Wir haben gezielt nach Antworten gesucht, die diese Merkmale zeigen und darüber hinaus wahrhaft originelle Lösungen beinhalten. Es folgen repräsentative und individuelle Innovationen direkt aus der Pflege.

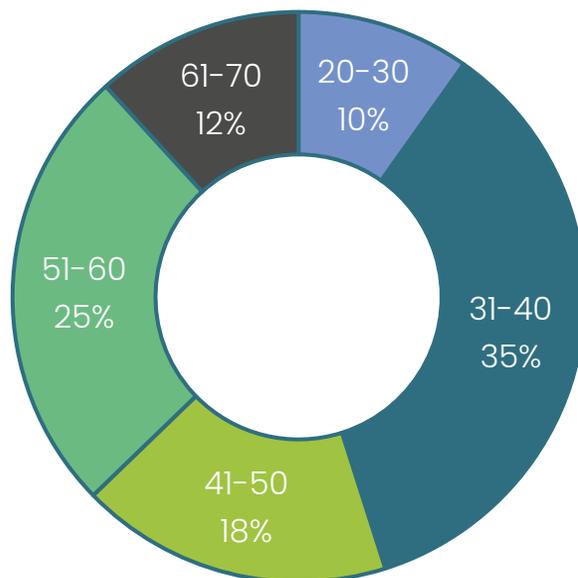
Das Zukunftsdenken der Pflege

Innovationsdichte in den Befragungen

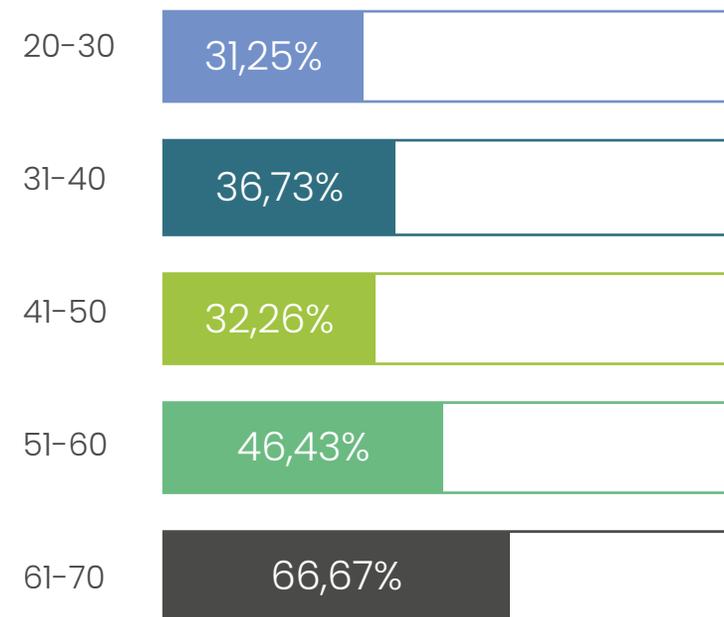


39%

der 135 Interviews beinhalten mindestens eine(n) originelle Innovation oder Beitrag.



Absolut stammen die meisten innovativen Beiträge aus der Altersgruppe zwischen 31 und 40 Jahren.



Im relativen Verhältnis zu allen ausgewerteten Altergruppen zeigt sich, dass die Ideen bei den erfahrenen Pflegerinnen ab 51 zunehmen.

Innovationsbereich: Digitalisierung

Ideensammlung aus der Studie

- **Smarte Ambulanz** & Apps für Kommunikation mit PatientInnen und Angehörige. **Home Monitoring** entlassener und kommender PatientInnen
- Mehr **Tablets am Bett** für mobileres arbeiten und PatientInnenkommunikation, aber auch Ruheräume und designierte Computerarbeitsplätze auf Station
- **Optimierung der Softwares** für Bedürfnisse individueller Fachbereiche: Intuitivere und weniger Klicks, überschaubarer, kompatibler
- **KI als Filterfunktion** von Datenfluten und **Diskussionsgrundlage** bei ethischen Fragen
- **Lernprogramme & Apps** als Weiterbildungen und Digitalschulung aber auch spielerische Compliance Schulung von PatientInnen
- **Digitales Tracking von PatientInnen** zur Terminplanung & Zeitmanagement. Elektronische Anfragen auf anderen Stationen.
- **Digitale Personalakte** für Leitungen und digitales Feedback
- **Notizfunktion in ärztlichen Akten** für regelmäßige Empfehlungen aus Pflege.
- Menschliche, **empathische Schulungen** für Digitalkenntnisse & Technikverständnis und digitale ExpertInnen, IT-Support oder **Prozessbegleiter** als AnsprechpartnerInnen auf der Station.
- **Klinik-Messenger** oder digitale ID für die interne und bereichsübergreifende Kommunikation
- **Risikodatenzugriff**, Sicherung & Plan B Server im Falle von Hackerangriffen, Serverabstürzen und Stromausfall
- Kompatible und **vernetzte Geräte** für leichteren, standortübergreifenden Datenaustausch und Übergaben
- **Digitale Dienstplanung** & Apps für vorzeitig planbare Freizeitgestaltung und absehbare Ausfälle
- **Digitale Gehaltsabrechnung** & Überstundenerfassung
- **Übersetzungstools** für ausländische PflegerInnen & PatientInnen. **Spracherkennung** der Dokumentation über Headsets o. Tablets.
- Digitale, **automatisierte Medikamentennachbestellungen** mit Barcode Scanning und Tracking-Funktion für mehr Planbarkeit
- **Remote ExpertInnen** Visite über **Hologramm** Anrufe

Innovationsbereich: Soziales

Ideensammlung aus der Studie

- **Diversere Teams** & regelmäßige, verbindliche Absprachen. (Besonders zwischen Jung und Alt)
- Interdisziplinäres & teaminternes **Ideenforum**
- **Mini-Supervisor** als Streitschlichter auf Stationen verfügbar
- **Gemeinsame Teamanschaffungen** für Pausenräume & Station
- Kennlertreffen & **Integrationsveranstaltungen** für neue PflegerInnen
- **Festgelegter Raum** für Teamabsprachen
- **Achtsamkeitstraining**
- **Schnuppertag** auf Stationen vor fester Anstellung zur Sicherung von Teamharmonie
- **Schulungen der Pflegeverantwortungen** mit ÄrztInnen für mehr Vertrauen und Empathie
- **Gemeinsame Visiten** mit ÄrztInnen ermöglichen und fest einplanen
- Sensible, **alternative Arbeitsmodelle** für Eltern, ausfallgefährdete & erfahrene PflegerInnen
- Mehr **Kitas** in Krankenhäusern für Eltern
- Schulungen & **Förderung multikulturellen Arbeitens** mit diversen Charakteren

Innovationsbereich: Prozesse

Ideensammlung aus der Studie

- **Audio-Mitschnitte** bei PatientInnengesprächen für Übergabe und Dokumentation
- Direkte **Spezialisierung auf eine Station** in der Ausbildung
- Guides, **Selbstpflegeindex**, Selbstcheck-Listen & Informationsmaterial für Angehörige
- **ExpertInnen für Aufklärungsgespräche** & ambulante Hilfe
- Spezialisierte PflegeexpertInnen für Trainee- oder **MentorInnenprogramm für ausländische PflegerInnen**
- Geregelt **Ausfallkonzepte** für planbare Szenarios
- Einfachere **Mitsprache in Gremien** & Vorständen
- Übersichtliches **Stammblatt** mit wichtigsten Infos direkt abrufbar in Dokumentation
- Kostenlose Bahntickets, **Ermäßigung im öffentlichen Raum** & verfügbare Parkplätze für Pflege
- **Flexiblere Schulungsoptionen** & Vorlaufzeit bei Neuerungen
- Kostenloser **Zugang zu Fitnessstudios**, Wellnessangebote & Bike-Leasing Angebote
- Akzeptanz & Umsetzung der kontrollierten **Sterbehilfe** für Entlastung der Pflege
- Kreative, **garantierte Auszahlung von Überstunden** ohne Steuerklassenerhöhung
- Geregelter Stundenabbau & **flexiblere Dienstplanung mit steigendem Alter**
- **Strategische Stationsarchitektur** mit hellen Erholungsräumen, kurzen Wegen, zentraler Stationsleitungsbüro auf Station und sinnvoll platzierten Dokumentationsstationen
- **Belohnung von Weiterbildung** & angepasste Verantwortungen mit steigenden Kompetenzniveaus
- Aufklärung über Pflege & Einbindung der Pflege in Informationsfluss durch **Pflege Newsletter und Mailinglisten**
- **Krankenhausseelsorger**, Rehaplätze, psychosomatische Einzelbetreuung & therapeutische Beratungsstellen für PflegerInnen

4

Analyse

Wer sind die PflegerInnen und welches Bild erkennen wir von der aktuellen und zukünftigen Situation?

Durch die Betrachtung der Interviews werden verschiedene Bedürfnisse und Themen deutlich, die besonders wichtig sind. Die Stimmungen und Ängste werden die Zukunft des Berufs genauso bestimmen, wie Innovation und Nachwuchs.

„Ich weiß, dass es ein Privileg ist zu wissen, warum man seinen Job macht und dass man da nicht nachdenken muss: „Warum? Was mache ich? Warum steh ich auf und gehe ich zur Arbeit?“ – Nein, das habe ich nicht.“

Die Pflege ist für viele ein Traumberuf. Es geht darum ihn zu erhalten, authentisch & attraktiv nach Außen zu bewerben und das Soziale und Menschliche nicht zu verlieren.



Stimmungsbild

O-Töne aus den Interviews

Antiquierte Rechtsgrundlage Als wär ich der Hausmeister Im Regen stehen gelassen

Fußabtreter Wegrationalisierung des Personals **Mischmasch Ausbildung**

Zukunftsangst Pflege ist Mädchen für alles Wertschätzung Abgrund

Zweites Zuhause Scheindigitalisierung **Traumjob** Hochspezialisiert Degradierung

Abfertigung Papiertiger Starke Angst Pflege ist Überbrückungszweck

Böses Blut Profitorientierung Teamgeist **Verantwortungen** Fürsorge

Fließbandarbeit Gute Pflege wird Privileg Nase voll Abartig

Machtlosigkeit In kalte Wasser geworfen Horror **Gesundheitsfabrik** Wahnsinn

Trümmerfeld Gehalt ist ein Witz Dankbarkeit Schweinsgalopp Solidarisieren

Festgefahren **Ressourcenverschwendung** **Gefährliche Pflege**

Burnout **Leidenschaft** Katastrophale Rahmenbedingungen

Wunderschöne Zusammenarbeit Hohe Ansprüche Schuldgefühle

Schweres Seufzen

Außenwahrnehmung

Wie die Pflege sich gesehen fühlt

In der Öffentlichkeit gibt es ein einheitliches, schlecht informiertes und oft herablassendes Pflegebild.

Pflege ist dabei nicht gleich Pflege. Die **Diversität** der **Profession**, die **Fachlichkeit** und die spezifischen Anforderungen der **Klinikpflege** werden nicht ausreichend und authentisch kommuniziert.



AMBULANTE PFLEGE – Sozialdienst
sozialdienst-germering.de



CORONA-PANDEMIE

Corona-Bonus: Pflegekräfte sollen bis zu 550 Euro bekommen

Aktualisiert: 22.02.2022, 16:55 | Lesedauer: 3 Minuten

Julia Emmrich



Altenhilfe und Pflege
der-paritaetische.de

Z Die Zeit

Pflege von Angehörigen: Wärsst du bereit, deine ...

Und dem soll ich den Arsch abwischen? Aber hatte ja drei Söhne ... Er hat sich erhängt!

25.11.2021



Z Die Zeit

Pflegebonus: Karl Lauterbach will Bonus nur für bestimmte Pflegekräfte

"Der Pflegebonus sollte vor allem Pflegekräfte, die während der Corona-Pandemie besonders belastet wurden, erhalten."

vor 1 Monat



Stuttgarter Nachrichten

Altenpflege in Deutschland - Mindestlöhne sollen deutlich steigen

„Pflege- und Betreuungskräfte sind fachlich hochkompetent - das muss sich zeigen. Auch die Vorständin der Diakonie Deutschland, Maria Loheide, ...“

vor 1 Stunde



Das Jung-Alt-Gefälle

Junge Krankenhaus-PflegerInnen & Nachwuchs

- Pflege ist ein **menschlicher Beruf** mit viel Teamarbeit, aber oft ein **Zwischenschritt** im Studium oder der **sichere Nebenjob**. Viele wollen ins Management, **Teilzeit** oder die Pädagogie.
- Der Schichtdienst ist untragbar, wenn das eigene Leben unplanbar wird – Klinikpflege wird in Zukunft nur mit **gesunder Balance** zu stemmen sein.
- **Weiterbildungen & Fachliteratur** sind relevant, besonders wenn sie **Karriere, Professionalisierung und Gehalt** helfen. Die **Ausbildung** ist nicht fachspezifisch genug, es braucht mehr Maßnahmen zum Aufholen.
- **Digitalisierung** ist gut und noch **nicht ausreichend** ausgebaut und optimiert.

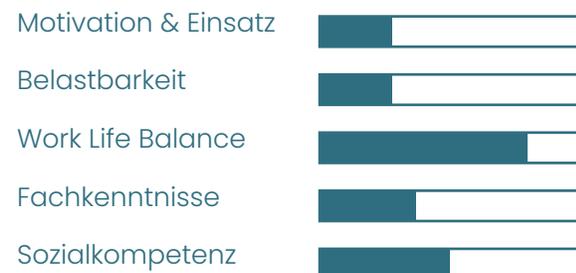
Erfahrene Klinik-PflegerInnen

- Pflege ist eine **Berufung** und eine **wunderschöne**, menschliche Tätigkeit, die dem **Missmanagement** zum Opfer wird.
- Überstunden sind in Ordnung wenn die Verteilung **fair** ist. Der **Nachwuchs** übernimmt aber nicht die nötige **Verantwortung**, ist zu sehr mit sich beschäftigt, nicht mehr **belastbar**.
- Die **Ausbildung ist zu generalistisch** und sorgt für eine **Doppelbelastung** bei der Einarbeitung. Aber es werden **PflegerInnen am Bett** gebraucht und nicht nur AkademikerInnen.
- **Digitalisierung** ist eine gute Idee aber nicht anstelle von **Menschlichkeit**. Sie ist bisher eher **überfordernd** und **riskant**.

Persona: Junge Individualisten

Julia, 23, Pflegerin auf einer Pädiatriestation

- Lebt alleine in einer kleinen aber feinen 1-Zimmer-Wohnung in zentraler Lage.
- Genießt Ausflüge mit ihrem Freund und der Familie, die sie in ihrer Berufswahl zwar nicht immer verstehen, aber sie dennoch unterstützen.
- Ihre Freundinnen versuchen sich regelmäßig mit ihr zum Kochen zu treffen.
- Nach dem Abitur schien die Pflege eine sichere Wahl.
- Sie mag ihr Team aber fühlt sich von älteren KollegInnen und der Leitung in ihrem Bedürfnis nach Privatleben nicht verstanden.
- Sie arbeitet gerne mit Menschen aber fragt sich manchmal warum sie mehr lernen soll, wenn neue Fähigkeiten keinen Einsatz finden und nicht entlohnt werden.



Blick in die Zukunft: „Ich möchte mehr in Richtung Forschung gehen und dann gerne Teilzeit am Schreibtisch arbeiten. Ich weiß nicht wie jemand den Stress in Vollzeit ertragen wird.“



Persona: Ehrgeizige Optimisten

Karin, 32, Stellvertretende Leitung

- Lebt mit ihrem Partner, Hund und hoffentlich bald Kind in einem Haus mit Garten am Stadtrand.
- Selbst wenn die Zeiten härter werden, sie liebt die Pflege und springt gerne für ihr Team ein.
- Sie freut sich über Fortbildungen und Teambuildingmaßnahmen.
- Die Aufmerksamkeit für ihren Beruf ist ein Hoffnungsschimmer, auch wenn es nicht reicht.
- Sie freut sich durch den Schichtdienst auch mal tagsüber frei zu haben.
- Als Stellvertretung kennt sie die Ansprüche des Managements. Dort fehlt ihr Sensibilität und sie würde denen da Oben gerne mal den Pflegealltag zeigen.
- Sie findet Pflege abwechslungsreich und würde gerne noch mehr Kompetenzen erhalten.

Motivation & Einsatz



Belastbarkeit



Work Life Balance



Fachkenntnisse



Sozialkompetenz



Blick in die Zukunft: „Ich glaube jetzt ist der Moment etwas zu ändern. Wenn wir die Wende schaffen kann die Pflege ein moderner Traumberuf sein.“



Persona: Ausgebrannte Profis

Malik, 45, Pfleger auf Intensivstation

- Er lebt mit seiner Frau in einer großen Wohnung nahe am Arbeitsplatz.
- Er hätte gerne mehr Zeit, um seine Freunde zu sehen. Die verstehen seinen Schichtdienst leider kaum.
- Er hat die Leitungsposition verweigert, weil das Gehalt zu wenig für die Doppelbelastung war.
- Er muss sich oft krankschreiben lassen und fiel für längere Zeit aus. Das bereitet ihm Gewissensbisse und Probleme mit dem Team.
- Er weiß noch, was er an dem Beruf findet, aber die Belastungen werden langsam unerträglich.



Blick in die Zukunft: „In ein paar Jahren geht garnichts mehr und dann wird es keine qualitativen PflegerInnen mehr geben. Wer schlau ist wechselt jetzt schon den Beruf.“

Persona: Erfahrene Passionisten

Hilde, 58, OP-Pflegerin

- Sie fühlt sich glücklich ein Haus für sich allein in der Nähe ihrer zwei Kinder zu haben.
- In der Freizeit geht sie schwimmen für ihre Rückenbeschwerden oder besucht Kinder und Enkel auf einen Kaffee.
- Der Beruf ist ihr Traumberuf, aber sie leidet darunter zu sehen, wie er sich entwickelt.
- Manchmal fühlt sie sich von dem Nachwuchs zwar genervt, aber sie liebt ihr Team. Trotzdem findet sie es ist jetzt Zeit, dass mal andere Einspringen und sie Überstunden abfeiern kann.
- Digitalisierung findet sie beeindruckend aber auch gefährlich für die Menschlichkeit und überfordernd, durch fehlende Optimierungen.
- Die Darstellung der Pflege in den Medien stört sie. Die Menschen und Politik sollten ihren Beruf ernster nehmen.



Blick in die Zukunft: „Ich sehe die Zukunft eher schwierig. Die Digitalisierung wird mit der Jugend sicherlich einiges reißen. Aber menschliche Pflege kann man dann leider nicht erwarten. Es ist schade um den Beruf.“

5

Ausblick

Was bringt die Zukunft der Pflege und wie soll es am besten weitergehen?

Vom Status Quo muss es gezielt in eine bessere Zukunft gehen. Dabei wollen wir von innen heraus arbeiten und auf die Pflege hören. Unsere zukunftspsychologischen Empfehlungen orientieren sich stark an der Analyse der durchgeführten Interviews und den daraus gewonnen Einblicken in den aktuellen Kontext.

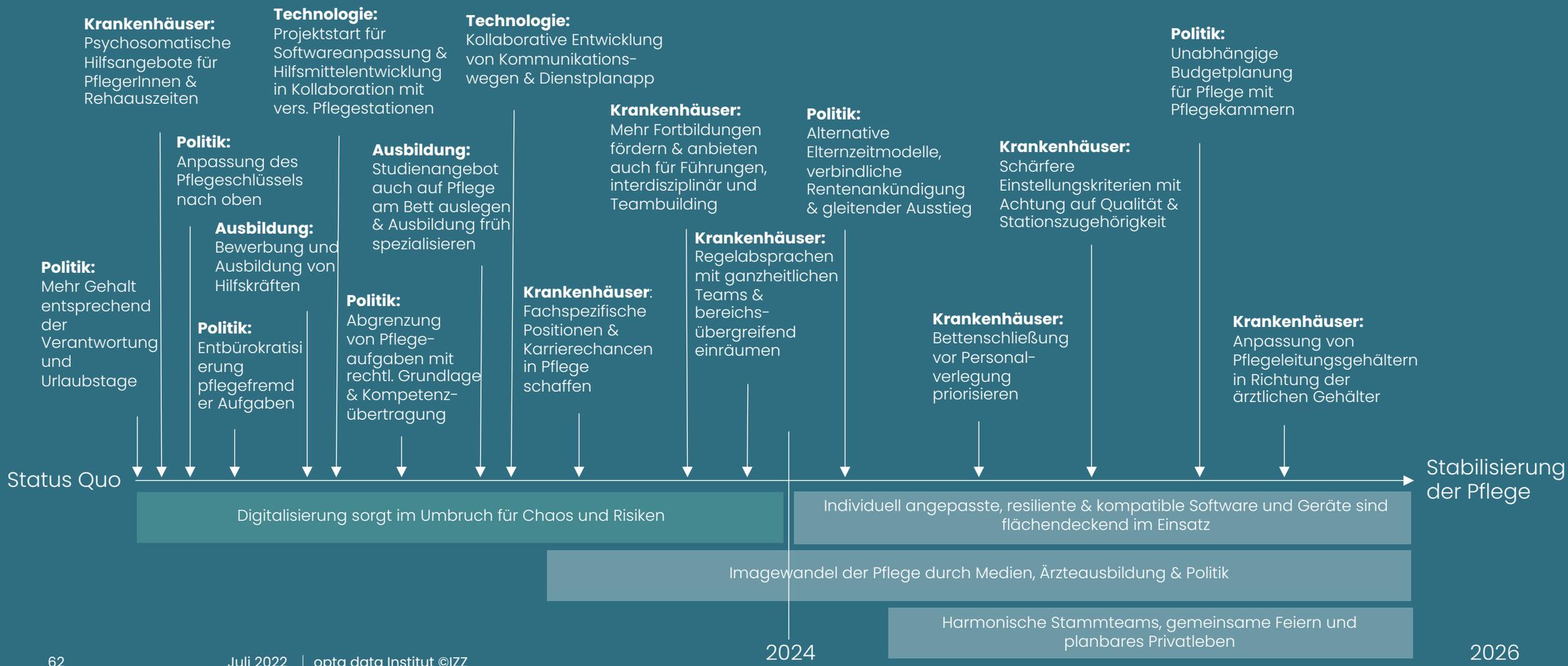


„Wenn man weiterhin die Ressourcen der MitarbeiterInnen so verpulvert und die Leute aufs Zahnfleisch gehen lässt, wird der Beruf abstumpfen und weiter an Qualität verlieren. Die Cleveren werden sagen: „Bis hierhin und nicht weiter.“ Die werden dann nur noch das Notwendige für die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Leitungen tun. Der Fokus wird nicht mehr auf dem Wohl der PatientInnen liegen. Und die anderen, die aus Leidenschaft den Beruf ergriffen haben, die fühlen sich ihrer Berufung erlegen und finden keine Notbremse. Die enden dann mit Burnout und Depressionen.“

Wenn es so weiter geht wie bisher, wird Pflege in Zukunft nicht mehr dasselbe sein. Es muss sich etwas tun.

Das Klinikpflege Wunschkonzert

Wenn es nach der Klinikpflege gehen würde...





„Es wird in Deutschland ein Privileg werden, gute pflegerische Versorgung zu erhalten. Es wird nicht einmal mehr selbstverständlich sein, gewaschen zu werden, wenn man das nicht mehr kann. Oder die Angehörigen werden das übernehmen müssen. Spätestens in 10–15 Jahren wird man das zu spüren bekommen.“

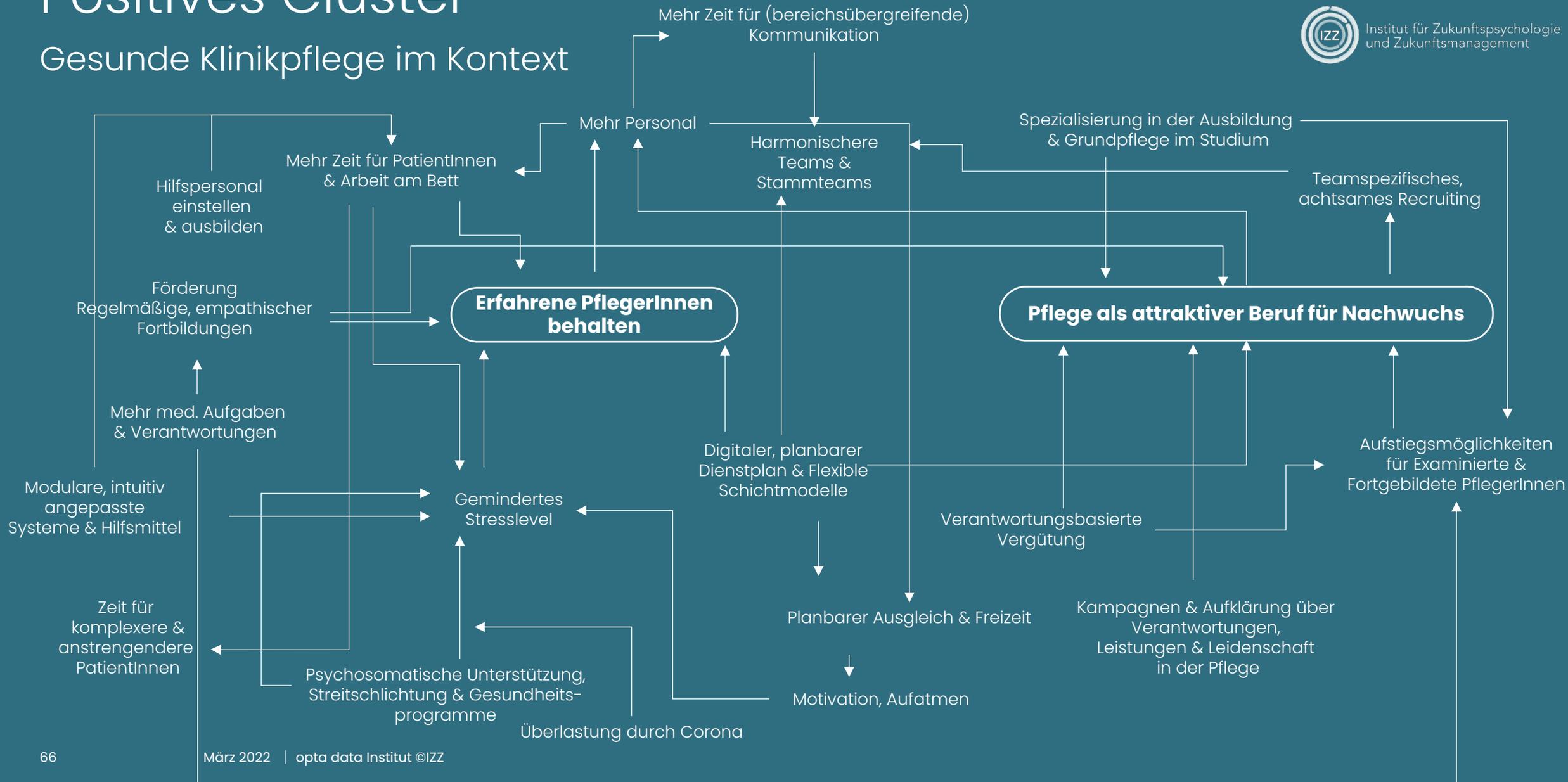
Pflege wird immer Menschen benötigen und wenn die professionelle Pflege scheitert geht es zu lasten der PatientInnen und Angehörigen.



„Wir sind wie ein Regenwald. Solange da noch eine letzte Ressource ist, kann man die natürlich auch noch abholzen. Aber früher oder später wird man sehen, wie schwer es ist, diese wieder aufzubauen.“

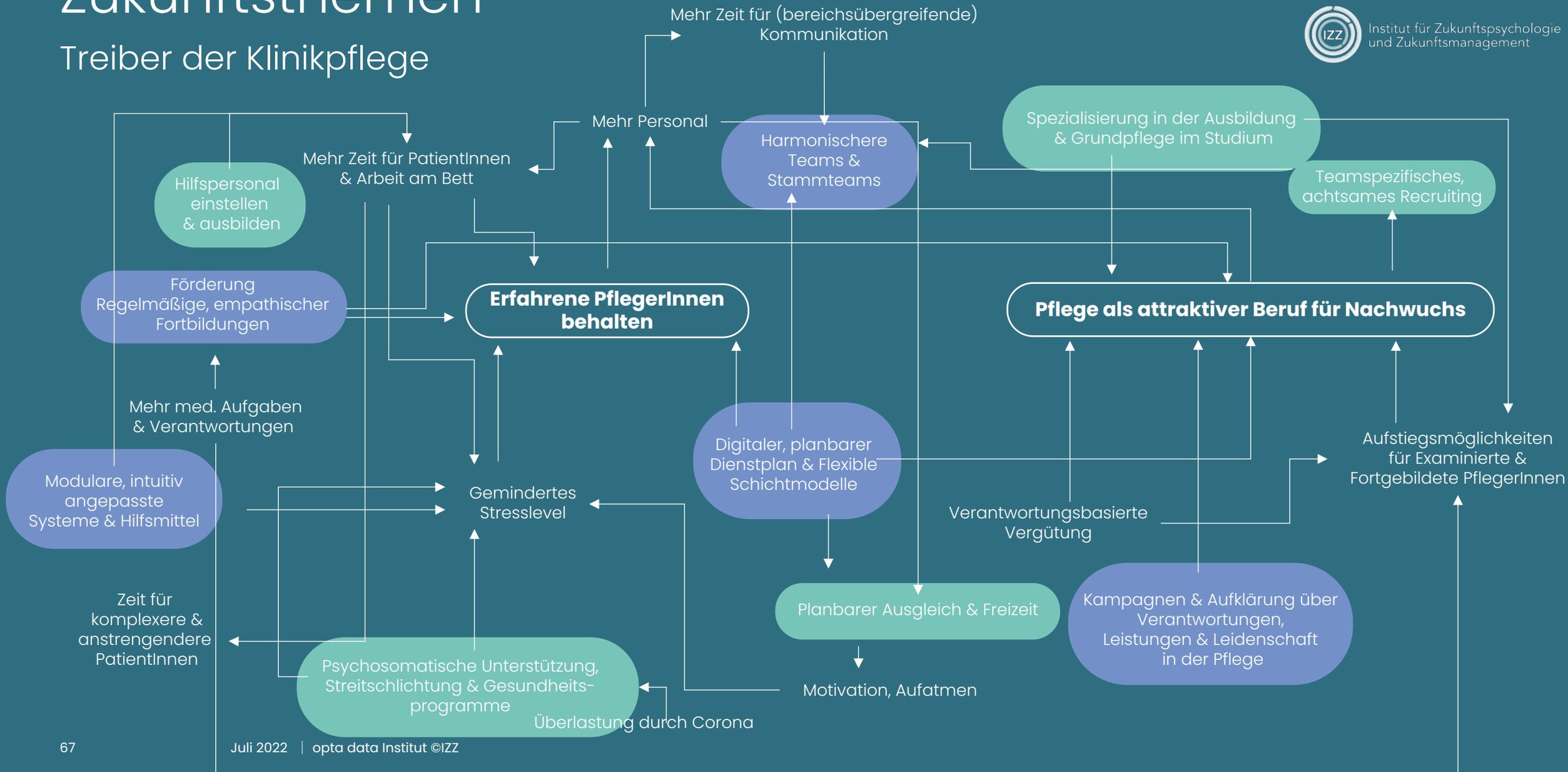
Positives Cluster

Gesunde Klinikpflege im Kontext



Zukunftsthemen

Treiber der Klinikpflege



Empfehlungen des opta data Institutes & des IZZ

Zusammengefasste Ziele & Maßnahmen

Kommunikation & Wertschätzung



- 1. Einbindung der Klinikpflege in Innovationsprozesse, Entscheidungen und Krankenhauskommunikation:**
 - Ausweitung Kollaboration mit PflegerInnen bei der Entwicklung von Softwares und Hilfsmitteln.
 - Ideenplattform für Optimierung von Prozessen & Digitalisierung.
 - Feedback über Transformation an Stationen in regelmäßigen Events.
 - Honorierung der Pflegeleistungen in Öffentlichkeitsarbeit der Krankenhäuser, interner und externer Kommunikation
- 2. Klinikkultur:**
 - Gemeinsame Gestaltung einer Klinikkultur mit entsprechenden Maßnahmen, z.B. verbindliche interdisziplinäre Absprachen zu gemeinsamen PatientInnen & Informationsaustausch.
- 3. Schulungen:**
 - Aufklärende & vermittelnde Weiterbildungen für Führungskräfte & ÄrztInnen zu gegenseitigen Bedürfnissen & Verantwortungen.
 - Empathische Schulungsangebote für Teamkommunikation, Achtsamkeit & multikulturellem Arbeiten.
 - Problemlösungsworkshops & Kreativtools für intergenerationelle Kollaboration & gemeinsames Lernen.
- 4. Attraktive Nachwuchs-Kommunikation:**
 - Vermittlung der Fachspezialisierungen & sinnstiftenden, menschlichen Berufung der Pflege. Sinnstiftende
 - Modernes, smartes Informationsmaterial, z.B. Podcasts und Newsletter
- 5. Wertschätzung durch Professionalisierung:**
 - Abgrenzungen zwischen Ausbildung von Hilfskräften, komplexen Spezialisierungen in Pflegebereiche und Studiengängen mit Karrierechancen.
 - Anerkennung durch seriöse & ernsthafte Vertretung von Pflege in Politik und Medien.
 - Den Pflegebegriff klar und rechtlich sicher definieren.



Empfehlungen des opta data Institutes & des IZZ

Zusammengefasste Ziele & Maßnahmen

Gesundheit & Zeitmanagement

1. Schichtmanagement:

- Alternative Schichtmodelle nicht nur für Eltern, sondern für Ausfallgefährdete & langjährige PflegerInnen nach Renteneintritt. Gemeinsame Konzeptentwicklung für die Überbrückung planbarer Ausfälle.
- Digitale, smarte Plattformen und Tools für Schichtsystem & Terminmanagement (auch bereichsübergreifende Terminierung & Kommunikation).
- Priorisierung harmonischer & nachhaltig stabiler Teams vor Springerpool Ausweitung & flexiblen Schichten.

2. Prozessbegleitung und Mentoring:

- Sensible ExpertInnen auf Stationen für Begleitung während der Umstellung auf neue Systeme, Prozessbegleitung und Beobachtung von Fehlern.
- Empathische, zeitschonende Schulungen für intuitive Softwarenutzung & Geräteeinweisungen.

3. Gesundheitsangebote:

- Kostenlose Gesundheits-, Reha & Wellnessangebote, sowie Vergünstigungen im öffentlichen Verkehr und Alltag.

4. Räumlichkeiten:

- Architektonische Beratung für die Optimierung des Stationslayouts
- Entwurf designierter Teamräume und Computerarbeitsplätze.

5. Abbau von Doppelbelastungen:

- Ausbildung um Spezialisierungen erweitern mit direkten Fachkenntnissen für Zielstationen. Erweitertes Schnuppertag-Angebot in der Ausbildung.
- Entbürokratisierung und Abgabe von Nebenaufgaben an Hilfskräfte.



“

Ich glaube die Situation im Moment ist wirklich schwierig und es werden jetzt noch mal 1-2 harte Jahre. Aber, wenn wir die Chance in der Pflege jetzt nicht nutzen, dann wird sich auch nichts ändern.

Ich glaube, die Chance im Moment ist wirklich riesig,
dass sich endlich etwas tut.

WeCare4Us Studie

opta data

Institut

Forschung und Entwicklung im Gesundheitswesen e.V.



Vielen Dank!

Prof. Dr. Thomas Druyen & Valeska Mangel | Juli 2022